

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador

Departamento de Sociología y Estudios de Género

Convocatoria 2021 - 2023

Tesis para obtener el título de Maestría En Sociología

Desigualdades persistentes en la Universidad: COVID - 19 y el trabajo remunerado y no remunerado en la Universidad Central del Ecuador (2020 - 2022)

Mariana Gisell Calderón Defaz

Asesora: Lourdes Gioconda Herrera Mosquera

Lectores: Maria Magdalena Pessina Itriago, Virginia Patricia Villamediana Carro

Quito, agosto 2024

## **Dedicatoria**

A mis padres cuyas vidas estuvieron atravesadas por el amor a sus hijos e hijas, el trabajo, las renunciaciones y los nuevos comienzos. A mi hermana fallecida con quien me hubiera gustado compartir mi vida. A mis tres hermanos varones por su esmero al tratar de hacer la gran diferencia generacional para convertirse en un ejemplo de paciencia, alegría y madurez. A mis cuñadas, también hermanas, de cuya sabiduría y actitud me ha permitido aprender, a quienes también agradezco su mano, abrazo y oración. A mis mujercitas, mis sobrinas, porque esta investigación fue pensada en y para que ellas sintieran - piensen desde la experiencia de otras mujeres y que logren vivir las suyas con más fortaleza, determinación y decisión.

## Índice de contenidos

<b>Resumen .....</b>	<b>8</b>
<b>Agradecimientos .....</b>	<b>9</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>10</b>
<b>Capítulo 1. Fundamento teórico de las desigualdades configuradas en el campo de interacción del trabajo remunerado y no remunerado desde una perspectiva de género .....</b>	<b>19</b>
1.1. El Campo de poder académico-universitario.....	19
1.2. El Campo de poder doméstico y de cuidados .....	22
1.3. Capitales en los campos de poder.....	26
1.4. Desigualdades sociales en los campos de poder .....	28
1.5. Las desigualdades en los campos de poder desde una perspectiva de género .....	30
1.6. El género construido desde la perspectiva <i>Doing Gender</i> .....	34
1.7. El género y otras categorías desde una perspectiva de Interseccionalidad.....	37
1.8. División sexual del trabajo en los campos de poder universitario – académico y doméstico .....	45
1.9. Trabajo remunerado y no remunerado.....	49
1.10. Conciliación entre el Trabajo remunerado y no remunerado.....	57
1.11. Uso del tiempo en el trabajo remunerado y no remunerado .....	60
1.12. Imaginarios sociales.....	63
<b>Capítulo 2. Las brechas de género en el campo académico universitario en el marco del trabajo remunerado y no remunerado durante la pandemia .....</b>	<b>66</b>
2.1. Brechas de género en la Comunidad mundial, regional, ecuatoriana e institucional académica....	67
2.1.1. Brechas de género a nivel mundial.....	67
2.1.2. Brechas de género en América Latina .....	68
2.1.3. Brechas de género en la comunidad académica del Ecuador .....	70
2.1.4. Brechas de género en la Universidad Central del Ecuador .....	71
2.1.5. Uso del Tiempo 2012.....	74
2.1.6. Ecuador: Datos sobre Uso del tiempo en el Trabajo remunerado 2012.....	75
2.1.7. Ecuador: Datos sobre uso del tiempo en el trabajo no remunerado 2012.....	76
2.1.8. La Universidad Central del Ecuador en la pandemia .....	78

<b>Capítulo 3. Metodología .....</b>	<b>81</b>
3.1. Paradigma y método .....	82
3.2. Población investigada .....	83
3.3. Certificación del Comité de Ética e investigación en seres humanos - UCE .....	83
3.4. Procesamiento de datos .....	85
<b>Capítulo 4. Trabajo remunerado en el escenario Universitario donde las desigualdades son persistentes.....</b>	<b>89</b>
Introducción .....	89
4.1. Primer aspecto de análisis en el trabajo remunerado: La sobrecarga de trabajo, un asunto pendiente en la Universidad Central, las oportunidades, un asunto por fortalecer.....	93
4.1.1. Sobrecarga laboral para las mujeres y pocas oportunidades antes de la pandemia.....	93
4.1.2. Sobrecarga laboral para las mujeres y pocas oportunidades durante la pandemia.....	100
4.1.3. Sobrecarga laboral y oportunidades para los varones docentes antes de la pandemia .....	105
4.1.4. Sobrecarga laboral y oportunidades para los varones docentes durante la pandemia .....	108
4.2. Segundo aspecto de análisis en el trabajo remunerado: El uso del tiempo, una medida de desigualdad de género entre docentes. ....	112
4.2.1. Tiempo utilizado antes de la pandemia .....	113
4.2.2. Tiempo utilizado durante la pandemia.....	116
4.3. Tercer aspecto de análisis en el trabajo remunerado: Percepciones de la transición académica y estrategias para enfrentar las complejidades de un trabajo remunerado atravesado por las desigualdades que dejó la pandemia. ....	123
4.3.1. Percepciones del Teletrabajo y desigualdades.....	123
4.3.2. Estrategias para enfrentar el trabajo remunerado en medio de la pandemia .....	129
4.4. Cuarto aspecto de análisis en el trabajo remunerado: Percepción sobre las políticas universitarias que delatan omisiones que mantienen las desigualdades durante la pandemia.....	137
<b>Capítulo 5. El Trabajo no remunerado de mujeres y hombres universitarios: Desigualdades Persistentes .....</b>	<b>146</b>
Introducción .....	146
5.1. Primer aspecto de análisis en el trabajo remunerado: ¿Sobrecarga de trabajo doméstico o corresponsabilidad?.....	151

5.1.1. Sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados en mujeres académicas antes de la pandemia .....	151
5.1.2. Sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados en mujeres académicas durante la pandemia .....	156
5.1.3. Trabajo doméstico y de cuidados en varones académicos antes de la pandemia.....	162
5.1.4. Trabajo doméstico y de cuidados en varones académicos durante la pandemia.....	163
5.2. Segundo aspecto de análisis en el trabajo remunerado: El factor tiempo en el mundo privado de las y los docentes universitarios .....	167
5.2.1. Uso del tiempo en el trabajo remunerado antes de la pandemia.....	168
5.2.2. Uso del tiempo en el trabajo remunerado durante la pandemia.....	171
5.2.3. Tiempo para el Autocuidado durante la pandemia.....	175
5.3. Tercer aspecto de análisis en el trabajo remunerado: La salud física y emocional de las y los docentes universitarios atravesado por las emergencias en el hogar durante la pandemia.....	179
5.4. Cuarto aspecto de análisis en el trabajo remunerado: Los imaginarios que atraviesan el comportamiento de docentes durante la pandemia .....	187
5.5. Quinto aspecto de análisis en el trabajo remunerado: El regreso a la presencialidad, un tiempo de reorganización y emociones para las mujeres, un tiempo de nuevas expectativas para los hombres ..	193
<b>Conclusiones .....</b>	<b>200</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>212</b>

## **Lista de Ilustraciones**

### **Tablas**

Tabla 2.1. Porcentajes de docentes universitarios hombres y mujeres en Ecuador (2015 – 2019).....	70
Tabla 3.1. Codificación inicial de los datos - mujeres docentes .....	86
Tabla 3.2. Codificación inicial de los datos - hombres docentes .....	87
Tabla 4.1. Datos - Condición laboral de las mujeres investigadas en la UCE .....	90
Tabla 4.2. Datos - Condición laboral de los hombres investigados en la UCE .....	91
Tabla 4.3. Cuadro comparativo de horas destinadas antes y durante la pandemia en el trabajo remunerado de mujeres y varones académicos. ....	122
Tabla 5.1. Datos de las mujeres docentes investigadas de la UCE .....	147
Tabla 5.2. Datos de los varones docentes investigados de la UCE.....	149
Tabla 5.3. Cuadro comparativo de horas destinadas antes y durante la pandemia en el trabajo no remunerado de mujeres y varones académicos. ....	173
Tabla 5.4. Cuadro comparativo del tiempo utilizado en el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado por género antes y durante la pandemia entre mujeres y hombres docentes de la UCE.....	174

### **Gráficos**

Gráfico 4.1. Uso del tiempo diario de mujeres y hombres docentes en el trabajo remunerado antes de la pandemia .....	115
Gráfico 4.2. Horas diarias de Trabajo remunerado de las mujeres y varones docentes durante la pandemia .....	121
Gráfico 5.1. Horas diarias del Trabajo no remunerado de las mujeres y varones docentes antes de la pandemia.....	170
Gráfico 5.2. Horas diarias de Trabajo no remunerado de las mujeres y varones docentes durante la pandemia .....	172

## **Declaración de cesión de derecho de publicación de la tesis**

Yo Mariana Gisell Calderón Defaz, autora de la tesis titulada “Desigualdades persistentes en la Universidad: COVID - 19 y el trabajo remunerado y no remunerado en la Universidad Central del Ecuador (2020 - 2022)”, declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de maestría, concedido por la Facultad Latinoamericana de Ciencias sociales, FLACSO Ecuador.

Cedo a la FLACSO Ecuador los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, bajo la licencia Creative Commons 3.0 Ecuador (CC BY-NC-ND 3.0 EC), para que esta universidad la publique en su repositorio institucional, siempre y cuando el objetivo no sea obtener un beneficio económico.

Quito, agosto de 2024



---

Firma

Mariana Gisell Calderón Defaz

## **Resumen**

La investigación en cuestión se encuentra inscrito en el campo de la sociología, vinculado con el eje de trabajo remunerado, no remunerado y atravesado por el enfoque de género de interseccionalidad y *Doing Gender*.

El contexto de la pandemia incidió en todos los ámbitos de la existencia humana, y uno de ellos, fue en el campo académico y doméstico, a cuyos miembros se le impuso una nueva forma de acción en un mismo espacio y en tiempos indefinidos. Metodológicamente se caracteriza por ser un estudio cualitativo cuyos datos se obtuvieron a través de la consecución de entrevistas semiestructuradas aplicadas a dieciséis mujeres y dieciséis varones docentes de dieciséis distintas facultades.

Esta indagación ha permitido reconocer la reproducción de las desigualdades entre académicas y académicos de la Universidad Central del Ecuador como consecuencia de la distribución sexual del trabajo evidenciado en el intento por conciliar la actividad laboral telemática y el trabajo doméstico y de cuidados; ha permitido confirmar la existencia de fuerzas androcéntricas – patriarcales que se mantienen en las acciones de lo público y privado e identificar que la corresponsabilidad no es una práctica cotidiana en la vida de la generalidad de las/los docentes universitarios investigados, todo esto, antes y durante el estado de excepción en el contexto de la pandemia.

## **Agradecimientos**

A la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales que a través de la preparación, seriedad, empatía y responsabilidad de su personal docente me ha permitido ver de otra forma a la sociedad, más viva, cercana y humana.

A la Universidad Central del Ecuador, al Comité de Ética e Investigación en seres humanos, a la Facultad de Ciencias Químicas y a su Comité de investigación por haberse interesado en este estudio y haberlo declarado de importancia universitaria.

A la Doctora Gioconda Herrera por su dirección, apoyo y objetividad en la realización de esta investigación. Su experticia en género me ha ayudado a entender este tema desde la razón y el corazón.

A las docentes mujeres a quienes entrevisté por permitirme adentrar en una parte sensible y fuerte de sus experiencias pasadas y presentes, por brindarme de su tiempo sin restricciones, porque han sido el espejo donde también me he podido descubrir más, por su deseo de ser escuchadas, por dejarme ver que las mujeres académicas y científicas somos más que eso, somos un Universo y de que “una somos todas”.

A los docentes varones entrevistados por brindarme este espacio que va más allá de su mundo laboral y científico, y ayudarme a entender que “uno sí puede hacer la diferencia”, entonces en sus manos está dar los pasos necesarios.

A mis estimadas Viviana y Vanesa de cuyo amor y pasión por la sociología he aprendido y cuyas experiencias de vida me ha permitido valorarlas más.

A mi querida y hermosa familia por la paciencia ante mis ausencias, y por la alegría que han compartido conmigo en la culminación de este trabajo al que considero hermoso.

## **Introducción**

La pandemia atravesó todos los ámbitos de existencia generando decisiones a nivel global. En el mundo y en la región se establecieron políticas para evitar riesgos de contagio como la suspensión de la actividad laboral colectiva y presencial. Esta enfermedad apareció en medio de complejas circunstancias socioeconómicas como la migración, corrupción, estallidos sociales, endeudamiento y problemas del sistema sanitario (CEPAL 2019 d, referido en Peñafiel-Chang et al. 2020, 121).

En el Ecuador se atravesaban estas tensiones y la pandemia aceleró dos problemas preexistentes, uno del sistema de salud, que desencadenó su colapso debido a la desatención, múltiples muertes y la falta de medicamentos, razón por la cual el 16 de marzo de 2020, el ex - presidente del Ecuador Lenin Moreno declaró el Estado de excepción en todo el territorio ecuatoriano con el propósito de contener la transmisión del Coronavirus (COVID-19); y dos del sistema educativo, que puso en evidencia desigualdades en el acceso a dispositivos y a la conectividad, desigualdades sociales y desigualdades de género.

En el caso de las Universidades el Consejo de Educación Superior (CES) emitió una normativa transitoria para el desarrollo de las actividades académicas, que implicaba la impartición de clases haciendo uso de tecnologías interactivas y entornos virtuales de aprendizaje (CES 2020, 4), este mandato significaba el traslado del trabajo académico al espacio privado del personal docente de la Universidad Central, su hogar.

El nuevo contexto virtual exigió una dinámica distinta en sus procesos de planificación y organización que al desarrollarse juntamente con la actividad familiar provocó tensiones. Se constituyeron en dos o más condiciones de presión que dificultaron el cumplimiento de uno de los dos, esto fue sido más evidente en las mujeres docentes en su intento por conciliar dos espacios diferentes. Minello et al. (2020) menciona que las madres académicas enfrentaron la incompatibilidad de la actividad productiva y reproductiva, sin embargo, estos dos mundos no se pueden separar.

En una investigación efectuada en la UNAM, Benavides et al. (2021) explican que la doble jornada desarrollada durante la pandemia con el trabajo docente y el trabajo de servicio a los miembros del hogar, no podría ser percibido en dos tiempos y espacios separados ya que existe una distribución de poder diferenciado que se asienta en estructuras, acuerdos, delegaciones, funciones y habilidades, donde predomina la creencia patriarcal. La vinculación

de ambos trabajos en las nuevas circunstancias, dejaron en evidencia algunas formas de actuación que los atravesaron y en los que se desempeñarían las y los profesores de la Universidad Central del Ecuador por un largo tiempo. Por un lado, las definiciones jerárquicas de poder, organizativas y de oportunidades, y por otro, las condiciones culturales, de distribución de roles, asignación de tareas y tiempo ilimitado que marcaron diferencias entre hombres y mujeres en su quehacer universitario y familiar.

Hay estudios que ratifican estos hechos, en cuanto al trabajo en las Universidades, Aponte (2009) explica que la segregación conmina a las mujeres a desempeñarse en áreas académicas y culturales vinculadas al género femenino, que acaban determinando la naturaleza de la participación en la actividad económica y constituyéndose en uno de los factores que sostienen la estructura de desigualdades (Aponte 2009, 22); o en cuanto al trabajo en el hogar, Skinner et al. (2021) señala que las actividades del cuidado en el hogar a cargo de las docentes universitarias por efecto de la pandemia, limitaron su tiempo y capacidad para publicar investigaciones (Skinner et al. 2021, 3), cuya cantidad fue menor que el de sus colegas varones y también menos citadas (las que publicaron) que la de los hombres (Minello et al. 2020, 1).

En lo referente al hogar, se menciona que durante la pandemia “las mujeres en la región dedicaron diariamente al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados el triple del tiempo que dedicaban los hombres a las mismas tareas” (CEPAL 2020, 1). Para Araujo et al. (2020), el cierre de los centros de estudios y el abandono de la presencialidad significó un incremento en la carga de tareas domésticas, afectando desproporcionalmente a las mujeres docentes (Araujo et al. 2020,12).

Estos y otros aspectos fueron importantes en el siguiente estudio, cuyo punto central y consecuente son las desigualdades de género, tema necesario para el debate que procuró desentrañar si aún persisten los patrones de actuación institucional y sociocultural que las reproducen y justifican en el ámbito del trabajo remunerado y no remunerado.

Con el cierre de la Universidad, los riesgos en la profundización del problema se pudieron potenciar, por tal razón fue imperante el análisis de las desigualdades de género vinculadas a la conciliación forzosa del trabajo remunerado y no remunerado, lo que permitió según Bourdieu (2008) reconocerlos como dos campos de poder con capitales específicos e integrado por agentes con disposiciones internas (*habitus*) que luchan por posicionarse. Las

luchas tienen lugar en las relaciones de poder que a su vez regulan el trabajo y la distribución del tiempo.

Los dos campos se encuentran unidos por las relaciones de poder económico y social que se establecen entre ambos y entre los hombres y mujeres (Benería 1999, 331). Al respecto Rosaldo (1980/2021) afirma que este estudio se debe hacer en términos sociales porque explica la división institucional entre lo privado y público, que se encuentra organizado alrededor de los lazos afectivos y del orden instituido por los hombres, regulado como resultado del quehacer histórico y la determinación biológica humana.

Otras desigualdades de género que se exploró han sido las relacionadas con la falta de corresponsabilidad en las tareas en el hogar, para Mora y Pujal (2009) el resultado de la distribución sexual del trabajo radica en que las mujeres se orientan a ejecutar actividades de cuidado y los varones actividades de provisión, consideradas como femeninas y masculinas, respectivamente. Esta revisión permitió identificar si continuaban o no presentes los roles exclusivos según el género y los imaginarios construidos a su alrededor, que generaran o no el reparto equilibrado de las tareas en el hogar.

Otro tipo de desigualdades de género, son aquellas vinculadas a las disparidades encontradas en la práctica académica y doméstica a causa de estructuras androcéntricas patriarcales arraigadas en la dinámica institucional y familiar. Al respecto, Aparicio et al. (2023) en un estudio realizado en las Universidades públicas de Chile señalan, que en los procesos académicos hay una participación importante de las mujeres, sin embargo, van a la par con la reproducción del modelo androcéntrico que se explica a través de la segregación horizontal.

Para los autores, “hay una frecuente jerarquización de roles al interior de las Universidades en función del sexo” (Aparicio et al. 2023, 82). Con referencia a lo doméstico, Seid (2016) menciona que también impera un poder que lucha por la gestión o apropiación de recursos económicos, la distribución de tareas domésticas o decisiones relativas a los miembros del hogar que se vinculan al dominio masculino. La investigación realizada ha permitido dilucidar si en la Universidad Central y al interior de las familias persiste o no este modelo estructurado androcéntrico patriarcal vislumbrado en medio de políticas de actuación administrativa, académica y modos de vida que lo potencian, información que será analizada en los capítulos posteriores.

Para visibilizar y cuestionar estas desigualdades, cabe señalar, que la investigación ha sido abordada desde dos perspectivas de género, la primera bajo el fundamento del enfoque “*Doing Gender*” o “*Haciendo Género*” que concibe a este concepto “como un sistema social que organiza relaciones de estatus y poder, un sistema que trabaja a tres niveles para producirse y mantenerse: lo sociocultural, lo interaccional y lo individual” (Crawford & Chaffin 1997, 82). Desde esta perspectiva se explica la incidencia del poder androcéntrico patriarcal en algunas dinámicas universitarias- académicas y domésticas para organizar el sistema y regular el acceso a recursos; se demuestra si la determinación de los roles diferenciadores se han producidos y reproducidos en los procesos de interacción laboral y familiar del personal docente investigado, así como también, se entiende si las concepciones y creencias que mantiene la y el docente de sí mismo están moldeadas bajo patrones de comportamiento y aceptación social.

La segunda perspectiva está bajo un enfoque de interseccionalidad estructural fundamentado por Crenshaw (2021) quien asevera la existencia de diferencias estructurales interrelacionadas que tienen como consecuencia la disparidad en el acceso de recursos y la falta de oportunidades ligadas a sus identidades. Desde este enfoque se explican si los elementos estructurales primarios como la clase y la raza, o las dimensiones como la edad, el origen, condición laboral, entre otros siguen intersecando con el género en el campo académico-universitario y doméstico. Para ello se analizarán las experiencias sobren la base de tres dimensiones, la estructural, la política y representacional. Este estudio se encuentra atravesado por el análisis de ambas perspectivas en el marco de la crisis sanitaria.

Bajo este antecedente, el presente trabajo de investigación tiene el propósito de explicar ¿Cómo las y los docentes de la Universidad Central vivieron la relación entre el trabajo remunerado y trabajo no remunerado antes, durante la pandemia, de retorno a la presencialidad y de qué manera afectó su desenvolvimiento académico y personal – familiar? Las preguntas directrices se dirigieron a identificar:

¿De qué forma las experiencias que atravesaron la vida de las y los docentes de la Universidad Central durante su trabajo remunerado y no remunerado antes y durante la pandemia reprodujeron las desigualdades de género?

¿Qué estrategias se utilizaron para enfrentar las complejidades de la sobrecarga laboral, física y emocional durante el estado de excepción?

¿Cómo se destinó el tiempo por parte de las profesoras y profesores universitarios a las actividades laborales, domésticas y de cuidados antes y durante la pandemia?

¿Qué imaginarios sociales las y los docentes universitarios se han construido alrededor del género, enfatizados durante la pandemia?

¿De qué forma las políticas universitarias implementadas antes, durante la pandemia 2020 y en el proceso de reincorporación a la presencialidad demostraron actos de desigualdad de género?

El Objetivo general que orientó la investigación es:

Conocer las experiencias y vivencias de profesoras y profesores de la Universidad Central del Ecuador de la ciudad de Quito en el proceso de conciliación del trabajo remunerado y no remunerado antes, durante la pandemia y de retorno a la presencialidad entre el 2020 al 2022.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Visibilizar las experiencias atravesadas por las y los docentes universitarios durante su trabajo remunerado y no remunerado antes y en medio de la pandemia, y su incidencia en las desigualdades de género
- Reconocer las estrategias utilizadas para enfrentar las complejidades de la sobrecarga laboral, física y emocional durante el estado de excepción
- Diferenciar el uso del tiempo entre las profesoras y los profesores universitarios durante la ejecución de sus actividades laborales, domésticas y de cuidados antes y durante la pandemia
- Identificar las representaciones construidas por los y las docentes universitarias alrededor del género y enfatizados durante la pandemia
- Comprender la relación de las políticas universitarias implementadas durante la pandemia 2020 y en el proceso de reincorporación a la presencialidad con las desigualdades de género.

La investigación busca responder a estas interrogantes y objetivos a través de argumentos desplegados en los siguientes capítulos:

El primer capítulo hace una referencia de los postulados teóricos más destacados en la fundamentación de las desigualdades de género con autores como, Federici, Jelin, Molina & Mora, López-Roldán, Agenjo, Bourdieu, Crenshaw, Crawford & Chaffin, Tronto, entre otros, que han desentrañado el campo complejo de las interacciones de género dentro de un sistema de poderes que reproduce desigualdades. En este segmento se hace uso de postulados y principios que interpretan y explican los fenómenos como resultado de una serie de vivencias y experiencias de los investigados. Aquí se analiza teórica y secuencialmente las desigualdades atravesadas por diferenciadores; se revisan las desigualdades generadas por la interrelación de la estratificación social que obedece a un sistema estructurado e insertado en el desarrollo moderno; se identifican las desigualdades por efecto de los mecanismos utilizados en el mercado laboral, responsable de generar disparidades evidenciadas en la relación de lo remunerado y no remunerado; se analiza el trabajo reproductivo como una actividad que le ha dado movimiento al mundo y responde a las demandas capitalistas y familiares; se aborda las tensiones entre el capital y el trabajo, entre el capital y la vida; se revisan los campos como escenarios de conflicto y los capitales como recursos para acentuar el poder; se analizan los enfoques de género de la interseccionalidad y *Doing Gender*; y finalmente se estudia el trabajo remunerado y no remunerado y las complejidades en su conciliación, atravesados por el factor tiempo y los imaginarios sociales.

El segundo capítulo genera datos contextuales vinculados al tema de investigación desde un análisis global hasta local que proporciona antecedentes, factores y condiciones en los que se desenvuelven las desigualdades de género vinculadas al campo académico-universitario y doméstico, a su vez, permite recabar información cuantitativa que complementa y refuerza la interpretación cualitativa sobre la que se soporta esta investigación. En este bloque se hace una descripción y se examinan las brechas de género en la comunidad académica a nivel mundial, de Latinoamérica, nacional y universitario, así también la feminización de las disciplinas, el trabajo remunerado y no remunerado registrados en la medición del Uso del tiempo, y los eventos de la pandemia en lo referente a las acciones de la Universidad.

El tercer capítulo revisa el proceso metodológico desarrollado bajo el Paradigma cualitativo y la aplicación de entrevistas semiestructuradas.

El cuarto capítulo tiene el propósito de brindar una descripción de las experiencias y vivencias del personal docente entrevistado al amparo del marco conceptual pertinente, a través del cual, se entiende la manera en cómo estos actores perciben y experimentan de manera subjetiva las

condiciones en las que se desenvuelve su trabajo remunerado. Detalla los relatos de las y los docentes universitarios, se analiza el problema de la sobrecarga laboral y las dificultades u oportunidades encontradas, el uso del tiempo en el mundo público, las estrategias para enfrentar las complejidades del trabajo remunerado y las políticas universitarias que producen y mantienen las desigualdades.

El quinto capítulo tiene el mismo propósito que el tercero, que es el de ofrecer una descripción de los significados que las y los entrevistados les otorgan a sus narrativas como resultado de las experiencias vividas en el desarrollo de su trabajo no remunerado, logrando un análisis reflexivo al amparo del marco teórico abordado. En este segmento se examinarán los relatos relacionados con la sobrecarga de trabajo en el mundo privado, el autocuidado, la corresponsabilidad, la sobrecarga física, mental y económica que generó quebrantos en su salud física y mental, los imaginarios sociales, el regreso a la presencialidad y su reorganización y expectativas.

La tesis culmina con las conclusiones que permite comprender la relación del trabajo remunerado y no remunerado en el contexto de la pandemia, lo que a su vez muestra las complejidades de dos mundos que se entremezclan al inicio y terminan sincronizados, pero con usos de tiempos y recursos de manera desigual entre mujeres y hombres académicos. Este capítulo es de suma importancia porque permitirá examinar las tensiones y desigualdades en torno a la relación entre el trabajo remunerado y no remunerado en el campo académico-universitario y doméstico de la docencia universitaria, dejando claro que la pandemia fue un caldo de cultivo perfecto para la reproducción de las desigualdades de género.

El desarrollo de este proceso tuvo sus limitaciones como por ejemplo de orden conceptual, el planteamiento de la investigación sobre género y su falta de entendimiento al respecto produjo en algunos hombres cierta resistencia, por lo cual evadieron las entrevistas; a causa del factor tiempo, pues la falta de disponibilidad al respecto extendió el plazo de búsqueda de profesores que estuvieran dispuestos y en los tiempos que fijaran; el factor desconfianza, hubo reticencia sobre el uso que se le daría a los datos por cierto contenido comprometedor que tendrían sus percepciones acerca del trabajo en la Universidad o de la realidad de su ámbito privado; el factor de negación o encubrimiento de roles naturalizados, la entrevista les pondría al descubierto; y en pocos casos, el factor de relación, por cuanto la investigadora no tuvo contactos en ciertas facultades para acceder a docentes, lo cual llevó a destinar más tiempo.

El estudio también tuvo sus ventajas, como el contar con el apoyo de las autoridades para declarar de interés académico el tema de investigación planteado. Otro aspecto fue el de ser parte del personal docente y trabajar en el campus universitario lo que facilitó la movilidad; y un aspecto importante fue el que las mujeres docentes, que en su totalidad estuvieron dispuestas a relatar sus experiencias, demostraron en todo momento predisposición y voluntad, así como la certeza de que esta información valiosa sería divulgada no únicamente para el conocimiento de los estamentos universitarios, sino para su debida atención en la reformulación de políticas diferenciadas que garantice la igualdad de género.

Lo más complejo fue involucrarse en la vida privada de docentes, que es otro contexto, mucho más contado por mujeres que contado por varones. Para las profesoras, la actividad doméstica y de cuidados es parte de su cotidianidad conjugada con lo laboral, preparación profesional, familiar y personal. En el hogar tienen la función de jefas, madres, esposas, parejas o hijas, y las responsabilidades asumidas en ella es una situación impostergable en un tiempo definido, pero a la vez, compartida con otros miembros de su familia o con una persona que trabaja en quehaceres domésticos. Los hombres docentes al igual que las mujeres, también se obedecen a este contexto como padres, esposos, parejas o hijos, y han asumido responsabilidades conjuntas en su hogar. Sin embargo, a diferencia de las mujeres docentes, suelen mantenerse menos tiempo en el mismo a causa de su mayor permanencia en el espacio público laboral, situación en cambio, más o menos frecuente en la mujer.

Investigar esta temática desde afuera nunca hubiese sido más enriquecedor que analizarla desde la condición misma de profesora universitaria, pues las propias experiencias vividas no se encuentran lejos de las experimentadas y narradas por otras docentes. De forma particular como desde otras compañeras mujeres, siempre ha existido el cuestionamiento sobre las formas de poder que operan en esta Institución Superior y que se vinculan con el conocimiento, privilegiando a sectores atravesados por la política, la defensa de la disciplina y la masculinidad, que finalmente terminan acentuando los comportamientos inequitativos como si fueran naturales.

En esta investigación se encierra el interés de ser consecuente con las acciones que algunas maestras han emprendido en defensa de la equidad de género en la Universidad. Se han resistido a las estructuras de poder desde su bancada política, ubicación directiva, académica investigativa, o en su desmedro desde alguna posición afectada, pero hay quienes no lo han podido realizar por la dificultad en sus tiempos, la sobrecarga de trabajo, el temor a ser la

excepción, o por la indiferencia. Lo cierto es que hay una mayoría que cree que las mujeres han avanzado en el plano social y económico, antes reservado para los varones, y que ha sido un medio para mejorar la igualdad, pero también creen que las diferenciaciones de género siguen siendo un problema por los sesgos androcéntricos aún existentes.

Otra de las motivaciones es analizar el caso de los profesores varones en relación con las estructuras patriarcales, se los puede percibir de algunas maneras, unos pocos como parte de los procesos de defensa por la mayor inclusión de la mujer universitaria y de resistencia a los privilegios de ciertos sectores, una gran parte creyendo que es un tema antiguo y ya zanjado, otros imbuidos en su trabajo académico, otros indiferentes, y hay quienes rechazan cualquier criterio de orden feminista que se resista a lo establecido. Hay una mayoría que evita este tema en sus espacios de acción porque considera que no le corresponde o que no encuentra un asidero para tratarlo, aunque sepan que existe, pero prefieren invisibilizarlo.

Y finalmente, visualizar la problemática del género en el contexto del hogar y universitario. En este último, a fin de que las autoridades universitarias y organismos de defensa de los derechos de la mujer se den cita para tomar decisiones en favor de coadyuvar a la reducción de brechas que logren una convivencia más participativa y corresponsable.

## **Capítulo 1. Fundamento teórico de las desigualdades configuradas en el campo de interacción del trabajo remunerado y no remunerado desde una perspectiva de género**

Este capítulo revisa las herramientas conceptuales que van a explicar el significado y sentido de las narraciones, percepciones y prácticas de las y los docentes universitarios analizadas en capítulos posteriores. Al revisar el concepto de desigualdad y de desigualdad de género se comprenderá cómo las categorías de lo remunerado y lo no remunerado se vinculan en una estructura que deja entrever patrones de comportamiento y discursos que la naturalizan, así también, el estudio de los ámbitos público y privado y el tiempo invertido en cada uno de estos espacios permitirá entender la dinámica existente entre las categorías del trabajo remunerado y no remunerado, sus relaciones y tensiones.

Este espacio se encuentra dividido en los siguientes segmentos: primero, se pasa revista al campo académico-universitario y su relación con las desigualdades sociales; segundo, se examina de manera más detenida las desigualdades desde una perspectiva de género; y tercero, se presenta la discusión sobre conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado atravesado por el uso del tiempo.

### **1.1. El Campo de poder académico-universitario**

Las desigualdades se generan en el campo de las clases sociales, que a decir de Bourdieu es un escenario de lucha específico integrado por quienes defienden su monopolio y por quienes cuestionan las condiciones exigidas por aquellos (Bourdieu 2008, 113). En este campo los agentes hacen uso de su capital para poseer un sitio y defenderlo.

El concepto de campo aplicado al ámbito académico-universitario será analizado en el este segmento del capítulo a través de la producción teórica de Pierre Bourdieu.

Para este autor, “la estructura del campo es un estado de la relación de fuerzas entre los agentes o las instituciones implicadas en la lucha o, si se prefiere, de la distribución del capital específico” (Bourdieu 2008, 113). Esta definición aclara la presencia de organismos pertenecientes a este espacio social que ponen en juego sus valores, principios y normas, tal como en otro lado se describe “Son espacios de juego históricamente constituidos con sus instituciones específicas y sus leyes de funcionamiento propias” (Bourdieu 1988, 108-114, referido en Núñez, J. Ignacio 2010, 211). El autor establece, primero que se trata de un espacio de conflictividades donde las tensiones confluyen, en el que se reflejan diferencias que los jerarquiza, donde se evidencian a los que controlan el poder y a otros que al ser

dominados luchan por dejar de serlo y participar de los beneficios que encuentran en el campo, y segundo, que se trata de un espacio de juego con protagonistas y antagonistas que generan vínculos bajo intereses específicos, con instituciones legitimadas que controlan e interactúan mediante mecanismos de regulación y configuración que les permite caminar.

Uno de los campos donde se dinamiza la reproducción de jerarquías, relaciones de poder y exclusiones, sin duda alguna es el campo académico - universitario que está conformado por agentes diversos funcionando por ámbitos, estos confluyen hacia la razón de ser de la Institución que es lo funcional-laboral y académico. El primero implica el ejercicio de la docencia dentro un ámbito estructurado por dispositivos jerárquicos que establecen las directrices para el acceso al campo y a su funcionamiento; el segundo implica la producción y reproducción discursiva controlada por las prácticas de sus agentes como parte de una cultura basada en las relaciones de poder vertical y horizontal de posicionamientos, capitales y *habitus* académicos (Díaz et al. 2015, 34). Parecieran dos campos diferentes, pero tienen un poder relacional en el que se ejercen mecanismos que les permite funcionar a plenitud.

Los agentes del campo académico-universitario son cual jugadores dispuestos a enfrentar un partido en el que se definen los objetos e intereses del juego, únicamente percibidos por quienes han sido habilitados para entrar en el campo. Es así como este se mantiene y funciona por la fuerza de personas dotadas del conocimiento de las reglas que regulan el juego (Bourdieu 2008, 113). En este, sus componentes afirman su superioridad de poder y posesión cultural con respecto a la producción de otros, Bourdieu expresa “que el campo universitario es, como todo campo, el lugar de una lucha por determinar las condiciones y los criterios de pertenencia y de la jerarquía legítimas, es decir, las propiedades pertinentes, eficientes, propias a producir, funcionando como capital, los beneficios específicos que el campo provee” (Bourdieu 2008, 23).

El autor pone su atención en los capitales que determinan las reglas del juego, así se producen relaciones entre posiciones sociales que definen a este como un sistema de diferencias donde el valor de las posiciones sociales no se mide por su esencia, sino por la distancia social.

Aunque estas puedan cambiar por la modulación de sus capitales, las distancias se mantienen a través de las normas, creencias, entre otras (Bourdieu 2001, 16-17). Las fuerzas del campo aseguran las condiciones que se requieren para el desarrollo mediante pautas preestablecidas que garanticen la perpetuación de jerarquías y diferencias, mientras estas existan se generan mayor exclusión y marginación, así las ciencias consideradas como duras son menos

dispersas y más integradas en su sistema de pertenencia, mientras que aquellas consideradas como blandas son más redistributivas y menos selectivas. De esta manera las disciplinas se mantienen, existen y defienden su territorio (Díaz et al. 2015, 33).

El sistema académico - universitario se constituye en un campo de fuerzas en conflicto que durante la pandemia dejó vislumbrar el ejercicio de una dinámica de desigualdad naturalizada.

Por lo tanto, se pretende entender cómo algunos actores todavía ejercen control sobre las decisiones y condiciones de inclusión, mientras otros se encuentran a la zaga cuestionando esta actuación. Al respecto, cabe señalar las estrategias de reproducción social que según Bourdieu operan en diferentes contextos con el propósito de conservar y afianzar la calidad de vida de un individuo o grupo en relación con otros, como por ejemplo en el ámbito profesional. Así, la de inversión económica apunta al aumento del capital; la de inversión social se orienta al sostenimiento de las relaciones sociales para consolidar el capital social y simbólico generado en el intercambio de dinero, de trabajo y otros; la de inversión simbólica que busca sostener el capital de reconocimiento generando su apreciación positiva conforme a sus propiedades reflejadas; y de *sociodicea* que justifica y normaliza el orden social establecido (Bourdieu 2002/2011, 37).

Las estrategias de inversión empleadas por el personal docente en el campo de poder universitario están orientadas a la producción del conocimiento, según Galceran (2013) hoy en día esta finalidad se encuentra regulada por las fuerzas del mercado, haciendo que las Universidades den lugar al capitalismo académico como un nuevo sistema de control del recurso humano sometido a la competencia académica. Alfaro (2018) lo denomina capitalismo cognitivo, en cuyo marco operan mecanismos de precarización como la competitividad y la alta productividad que se encuentran normalizadas en el campo académico-universitario.

Las instituciones universitarias y los individuos buscan que el saber universal prevalezca entendiendo que sólo lo pueden detentar aquellos que son más capaces intelectualmente, logrando que prime el mérito, pero olvidando las demandas formativas y el acceso a oportunidades, lo que pone en evidencia las profundas desigualdades que sistemáticamente se han ocultado con el discurso academicista (Galceran 2013, 162 – 163). Las estrategias de inversión económica, social, simbólica y *sociodicea* son empleadas para robustecer el posicionamiento, reconocimiento, prestigio, *habitus* académico y representaciones que los y las docentes universitarias poseen, y que a la vez se transforman dentro de su campo de lucha.

Los títulos académicos, como la publicación científica son la expresión del capital cultural dotado por el campo universitario-académico, que a su vez se encarga de establecer políticas de actuación que garanticen su conservación y valoración social. Galceran (2013) deja entrever que el conocimiento construido y transmitido en este campo de formación se desarrolla aparentemente dentro de una “comunidad de iguales”, independientemente de su clase, género y raza, en donde prima la racionalidad y la libertad para dar cabida al valor intelectual intrínseco, cuando realmente queda manifestada la reproducción de desigualdades.

Esta línea de poder cultural marca diferenciaciones entre agentes, quienes para conservar el *habitus* de dominante recurren a estrategias de reproducción que les permite la defensa colectiva y organizada del cuerpo profesoral (Bourdieu 1984, 197, referido en Galceran 2013, 159). Los que se blindan afianzan las relaciones de poder sobre las que se sostienen, esto demuestra la legitimación de la dominación en el campo académico-universitario.

Las /los docentes universitarios traen consigo competencias de las cuales se sienten responsables, sea de dominación o de unidad, que tienen un nivel de importancia para el logro de una vida equilibrada conforme a las normas establecidas.

## **1.2. El Campo de poder doméstico y de cuidados**

Los agentes de este campo mantienen luchas parecidas de poder en otros espacios, al respecto Seid (2016) refiere a Bourdieu por destacar el campo doméstico como un lugar donde los agentes ejercen roles específicamente instituidos que actúan en un cuerpo denominado familia. Sus miembros se posicionan de acuerdo con los capitales construidos, provocando así luchas diferenciadas por el poder, el reparto y las decisiones. De manera complementaria Anguiano analiza el concepto de lo familiar bajo dos condiciones, uno como “cuerpo” por cumplir su rol de reproductor del orden social al estar atravesado por la cohesión y los afectos, y otro como “campo” por establecer límites en medio de un entramado de posiciones que luchan por la conservación o transformación de las relaciones de fuerza (Anguiano 2016, 6-8).

La conservación para Bourdieu es un acto de perpetuación del dominio para lo cual los agentes hacen uso de sus capitales (Bourdieu 2008, 114). En el campo de lo doméstico se demuestra el intento de conservación en la clasificación de tareas y funciones según el sexo, a las que Rosaldo (1979) define como “oposición recurrente entre el hombre, que según el último análisis es responsable de la «cultura», y la mujer, que (definida por medio de

símbolos que dan importancia a sus funciones biológicas y sexuales) es responsable de la «naturaleza» (Rosaldo 1979, 14). Mientras esta oposición permanezca se preserva “lo normal y lo instituido” con el que las nociones culturales han descifrado a la familia, al respecto Seid (2016) menciona que el dominio masculino clausura la dinámica conflictiva del campo doméstico en el momento en que orienta a la familia a funcionar como cuerpo, considerando que esta es la fuente principal de la reproducción social. Cuando esta se debilita altera lo preestablecido a través de las tensiones producidas por sus agentes.

Los y las docentes universitarias son esos agentes que provienen de diferentes familias con volúmenes y distribuciones de capital específicos reproducidos para conservarse y mantenerse en una nueva estructura familiar, en donde los conflictos se generan a causa de la contraposición de sus diferencias. “cuando un matrimonio está compuesto por individuos provenientes de linajes desiguales. Esto los posiciona diferencialmente en las luchas del campo doméstico por la imposición de su punto de vista como el punto de vista legítimo de la familia” (Seid 2016, 80). En este campo los docentes universitarios hacen uso de otros roles que los distribuye en tareas y funciones a causa de las determinaciones culturales que proceden sobre todo del cuerpo familiar.

Estos roles culturales se fomentan a través de las estrategias de reproducción social planteadas por Bourdieu vinculadas al ámbito familiar, como; de fecundidad que garantiza la fuerza de la familia y su acceso al patrimonio material o simbólico; profiláctica que asegura la adecuada administración del capital corporal, manteniendo el cuidado de la salud de los miembros familiares; educativa que funciona invirtiendo en la producción de agentes socialmente adaptados, con méritos y competentes para recibir los capitales del grupo; de ética que trabaja consiguiendo la sumisión del individuo a los intereses del grupo familiar; de *sociodicea*... que legitima y naturaliza la dominación y su fundamento (Bourdieu 2002/2011, 37).

Estas estrategias refuerzan las formas de dominación, de diferencias y la relación de fuerzas en el campo doméstico cuyo sostenimiento se encuentra en los capitales estructurados. La familia es considerada como el sujeto mismo de las estrategias de reproducción, aquí se generan y se constituyen en el requisito de su propia perpetuación. Las de fecundidad, profiláctica y educativas procuran garantizar las condiciones económicas y sociales más adecuadas para una vida digna de sus miembros, y para ello se subordinan a las estrategias económicas (Bourdieu 2002/2011, 44) lo que significaría que el trabajo remunerado de los agentes del campo determina las operaciones del trabajo no remunerado.

En el caso de las estrategias educativas se les asigna primordialmente más a las mujeres, se las responsabiliza de mantener la unidad familiar a través de la provisión de sentimientos adecuados (fuerzas de fusión afectiva) que garantizan la preservación de los valores que defiende. Las estrategias éticas se ven reflejadas cuando las mujeres tienen la obligación de lograr la cohesión dedicada y de adhesión vital a la existencia del grupo familiar y de sus intereses, lo que demuestra actos de sacrificio generosos y solidarios que genera desigualdades entre los agentes. Las estrategias de *sociodicea* se identifican cuando la familia al funcionar como un campo deja notar la existencia de sus relaciones de fuerza físicas, económicas, simbólicas y las luchas por su conservación (Bourdieu 2002/2011, 48).

“Las relaciones de fuerza en el campo doméstico tienden a estar vinculadas con las posiciones en el campo económico u otros campos externos pero interdependientes con la familia” (Bourdieu 1993, referido en Seid 2016, 80), y el campo más vinculado a este, ha sido el laboral que para el caso de estudio es el académico-universitario.

Un aspecto más sobre la temática es que la reproducción social no opera sino es en relación con la estructura institucional, se fomentan más en la interdependencia con mecanismos legitimados, “las diferentes estrategias de reproducción no pueden definirse acabadamente si no es en relación con mecanismos de reproducción, institucionalizados o no” (Bourdieu 2002/2011, 39). Significa entonces que estos campos (universitario-académico y doméstico) donde acampan diversos poderes con trayectorias múltiples, son proclives a clasificar, diferenciar, distribuir, delegar y/o a eliminar, porque hay una práctica institucional que lo permite, todo depende dónde están situados los agentes. Lo universitario-académico se conecta con el mercado económico y académico; lo doméstico con el mercado matrimonial y escolar que fomentan sus capitales. Estos sistemas determinan la reproducción de relaciones sociales y especialmente de relaciones de dominación (Bourdieu 2002/2011, 39-43).

Las luchas que en ambos espacios se producen y reproducen son para mantener, fortalecer y obtener el dominio, el reconocimiento y el crédito por los recursos con los que se cuentan. Los dos campos de trabajo interactúan e intentan conciliarse para reducir tensiones, y en esa pretensión se deja en evidencia las dinámicas diferenciadas de sus agentes. En una investigación realizada en la Universidad Autónoma de Hidalgo se menciona que la conciliación desde el concepto de género es un fenómeno que refleja las formas de organización de los campos, revela prioridades jerarquizadas y desigualdades sociales (Reyes 2013, 11). En el caso de las mujeres académicas “el trabajo remunerado y trabajo doméstico-

familiar no son dos jornadas sobrepuestas... las mujeres viven sincrónicamente los tiempos de sus trabajos (actividad laboral y de reproducción)” (Geira 2019, 13). En el campo doméstico y de cuidados Reyes (2013) menciona

El rol de madre lleva una carga ideológica y sentimental muy significativa para las académicas, ya que sus conductas identifican a una madre cuidadora, responsable de sus hijos en su crianza, educación y muestras de afecto. En ese sentido, se niega que los académicos no se responsabilicen de sus hijos, sino que son las académicas quienes asumen mayormente ese papel. Lo cual nos permite ver que lo tradicional se sigue reproduciendo a pesar del conocimiento (Reyes 2013, 9)

El rol doméstico ha sido considerado como exclusivo de las mujeres, aunque esta actividad forma parte de las actividades compartidas de los académicos y académicas, son estas últimas las que en general “más se responsabilizan y asumen las tareas invirtiendo mayor tiempo” (Reyes 2013, 10).

Para la autora en cuestión esta tarea se ha repartido de manera desproporcional sobre las mujeres, lo mismo sucede en el campo laboral – académico donde ellas se desarrollan, al que consideran actividades profesionales altamente exigentes y absorbentes en términos de formación y dedicación [...]. La subjetividad de este conjunto de mujeres está caracterizada por intereses cognoscitivos, necesidades de realización profesional y social, sensibilidad y preocupación por los problemas sociales (Fernández 2000 en Cerros y Ramos 2009, 189, referido en Reyes 2013, 3).

Bourdieu (2008) destaca la noción de campo para demostrar que en ella las fuerzas buscan posicionarse produciendo y reproduciendo mecanismos que contribuyen a la acumulación del capital de manera desigual. Seid (2016) sugiere que la familia actúa como cuerpo por los efectos de las fuerzas impuestas y funciona como campo doméstico por las relaciones de las fuerzas en conflicto que son interdependientes con otros campos.

En la práctica social, las mujeres académicas se ven aún invisibilizadas en su campo laboral, ellas tienden a buscar jornadas reducidas de trabajo para entregarse a la tarea de los cuidados por lo cual terminan postergando la acumulación de capitales en su campo académico-universitario (Vaca-Trigo 2019, referido en Benavides et al. 2021, 98). Estas son formas de actuación estructuradas que dejan a la zaga al sector femenino a causa de condiciones arraigadas y prácticas culturales que colocan a las mujeres y hombres en posiciones desiguales.

### 1.3. Capitales en los campos de poder

Dentro de los campos de conflicto se pone en juego el capital que es el “trabajo acumulado, bien en forma de materia, bien en forma interiorizada o incorporada” o “Como *vis insita*, el capital es una fuerza inherente a las estructuras objetivas y subjetivas; pero es al mismo tiempo – como *lex insita* – un principio fundamental de las regularidades internas del mundo social” (Bourdieu 2001, 131), es decir, son los aspectos que tienen un valor importante en las relaciones establecidas y sobre la base de ellos se ajustan los comportamientos. Para Bourdieu (2002/2011) se presenta de tres formas, como capital económico (factor de producción y bien económico), cultural (bien portado y acumulado por una clase), social (obligaciones y relaciones sociales) y simbólico (reconocimiento y prestigio por el logro de otros capitales).

Los tres primeros capitales se refuerzan en la lucha por obtener el capital simbólico y este se alimenta de aquellos. Su fortalecimiento es importante porque le permite al agente destacar su presencia en el campo imponiendo paradigmas, cosmovisión, normas, creencias que le sitúan como el más fuerte. Para ello se provoca una lucha por cambiar las creencias de los otros y mantener la credibilidad y aceptación de su capital logrado, sin provocar actos violentos, pero también existen confrontaciones por el capital simbólico, “el capital específico del campo es el objeto de la lucha que alimenta divisiones simbólicas. Las posiciones y los objetos obtienen valor únicamente de modo opositivo, esto es, a partir del contraste con otras posiciones y objetos” (Benzecry et al. 2019, 8). Unos agentes luchan por el dominio y monopolio y otros por su no subordinación.

Bourdieu (2008) señala que en la estructura del campo los agentes se encuentran en una relación de fuerzas con capitales específicos. El más fuerte los monopoliza a través del uso de estrategias de conservación, mientras que los desprovistos de aquel capital hacen uso de la subversión para defender su posición. A través de la conservación las condiciones se reproducen y fortalecen un modelo de desarrollo que opera para desplazar y acumular capital, ejerciendo un poder en defensa de sus principios ortodoxos, mientras que los otros que generalmente son los más jóvenes o los recién llegados al campo luchan por un lugar (Bourdieu 2008, 114). Esta pugna que se produce tiene como propósito “acceder a una serie de capitales que les generan ventajas para ocupar un mejor lugar en la estructura social” (Díaz et al. 2015, 27).

Partiendo de que la educación es un campo de poder que concentra sistemas de dominación y exclusión (Díaz et al. 2015, 28), el campo académico-universitario incorpora agentes que

aportan con sus capitales para intentar mantener determinadas posiciones o ubicaciones que se modifican de acuerdo con su preparación, es decir se realizan cambios en dominantes y dominados, pero a la vez, se generan tensiones que reproducen desigualdades por la dificultad para acceder al capital económico y cultural o para construir un capital social.

En el conflicto entre Estado y sociedad, Institución y empleados o miembros de la familia, los capitales se ponen en juego y se convierten en fuerzas utilizadas por los actores para disputarse sobre todo el capital simbólico, este tiene valor para el que domina porque significa alcance de poder, estatus, y prestigio, y para el que es dominado por emanciparse de esta sujeción y tomar otro posicionamiento.

En el campo doméstico, sus agentes ostentan un capital con el que contribuyen al orden de las diferencias enmarcadas por el género, la clase, las competencias y otras que constituyen el sistema de desigualdades. Se proliferan en todos los ámbitos segregando políticas, puestos, acciones, tareas, entre otros. En las sociedades diferenciadas, del volumen y de la estructura del capital poseído por la familia (y de su evolución en el tiempo), tienden a perpetuar su identidad, que es diferencia, manteniendo brechas, distancias, relaciones de orden; así, contribuyen en la práctica a la reproducción del sistema completo de diferencias constitutivas del orden social (Bourdieu 2002/2011, 37).

En la investigación estos elementos son vitales porque le dan sentido a la defensa que han hecho algunos sectores universitarios por hacer prevalecer su estructura hegemónica y mantener las formas de operar. Por el otro lado también existe la pugna de profesores y profesoras por reestructurar lo establecido y replantear los paradigmas. En el caso de las mujeres, luchan por fortalecer sus capitales para enfrentar las condiciones instituidas en el espacio público y reproducidas en el privado, que ha sido una maquinaria que limita su participación en liderazgos administrativos, académicos y de investigación o su posibilidad de publicar. Entonces estar preparadas no es suficiente y más cuando la sobrecarga de actividades por efecto de la pandemia fue un obstáculo.

Bourdieu señala tres tipos de capital cultural, primero, el incorporado que es un proceso de interiorización en la persona en forma de *habitus* que lo constituye en “ser”, que trasciende el “tener” y no puede ser transmitido mediante procesos de intercambio comercial (Bourdieu 2001, 140), mas, depende de las condiciones sociales de transmisión que determinan la posibilidad de aprendizaje para acceder a oportunidades vitales. Segundo, el objetivado que es un estado poseedor de propiedades que evidencian un capital integrado, como por ejemplo los

libros, el arte, instrumentos, entre otros que deberán ser accesibles e interpretados por el individuo para su mejor participación, que de hecho son bienes materiales que coloca en una posición de diferenciación a los grupos sociales; y tercero, el capital cultural institucionalizado que implica el reconocimiento social que avala la condición cultural de una persona y de la cual muchos se encuentran excluidos.

Abordar los tres tipos de capital cultural en esta investigación permitió identificar cómo estos estados son construidos permanentemente por los docentes universitarios a través de la preparación académica, producción y divulgación científica y/o pertenencia a una comunidad académica con miras a tener una posición en el campo, es decir, ganar un rango de prestigio y promoción salarial o directiva. Así también, identificar los obstáculos estructurales y coyunturales (como la pandemia) que limitaron en mayor proporción la evolución esperada por las mujeres.

#### **1.4. Desigualdades sociales en los campos de poder**

En los campos, las desigualdades se reproducen a través de estrategias que fomentan los capitales de unos y reducen los capitales de otros, separando a quienes lo detentan de los desprovistos. Para Jelin (2014) las desigualdades como un fenómeno crítico en las sociedades deben ser estudiadas desde sus orígenes históricos para entender la manera en que sus patrones se han constituido, reproducido y modificado a través de procesos económicos, sociales, culturales y políticos en un tiempo y desde un lugar específico. Uno de esos procesos ha sido el desarrollo moderno que en el siglo XX dejó al descubierto omisiones en derechos humanos que explicaron la interrelación entre las clases sociales como elemento central de las desigualdades con otras dimensiones, fundamentalmente con las de raza, género y etnicidad (Jelin 2014, 13-14).

Para Girón el desarrollo junto con la globalización delineó procesos macroeconómicos definidos que profundizaron las brechas de desigualdad al interior de los países desarrollados y subdesarrollados. Para esta autora la categoría de género se entrecruza con el análisis de ambas dimensiones dentro de un marco de procesos desiguales donde han primado las decisiones del poder político y económico mundial.

Complementariamente a estas perspectivas, Stolcke (2000) hace referencia a la modernidad cuya dinámica tiene la tendencia a naturalizar la desigualdad socioeconómica, y por lo tanto otras desigualdades, que según Federici (2013) ha sido parte del proceso de globalización que

en su función de satisfacer las necesidades convierte al ser humano en objeto de consumo y medio de producción (Federici 2013, 167) para la acumulación de capital, aunque al mismo tiempo quede exceptuado.

Las desigualdades sociales convergen, se sostienen y se cruzan al vincularse con un mundo selectivo enmarcado en los mandatos de exclusión y de reparto desigual. Son definidas como situaciones que evidencian asimetría en el acceso a los recursos y a oportunidades vitales en sus múltiples formas, dependiendo del contexto de acción histórica-social de las poblaciones (Molina & Mora 2021,77). Según López-Roldán (2021) las desigualdades desencadenan distribuciones inequitativas que dependen de determinados rasgos sociales sobre los que se asienta la estratificación social. Este último concepto para el autor es el campo mismo donde las desigualdades se generan, y son estudiadas como centrales y transversales en el ámbito de la sociología (López-Roldán 2021). Aunque no son abordadas como teorías específicas, se han servido de estas para ser analizadas como parte inherente de las clases sociales.

Agénjo (2021) vislumbra que en la actividad económica las desigualdades se deben a una serie de mecanismos que colocan en el sitio jerárquico superior a los sujetos que cumplen con los parámetros de una modernidad blanqueada, heterosexual, occidental, entre otros, y en el inferior a los no privilegiados. En este mismo escenario económico, la autora en su referencia deja entrever las desigualdades como efecto de las tensiones estructurales producidas “entre el capital y todos los trabajos, entre el capital y la vida” (Pérez-Orozco 2010, 135, referido en Agénjo 2021, 117). Al mismo tiempo, critica la pretensión de invisibilizar las jerarquías estructurales en el desarrollo económico cuando se abordan las desigualdades. Se mantiene la práctica de tratarlas desde los agentes individuales descontextualizados y no desde el agente relacional, es decir, vinculadas a las estructuras de poder y prácticas (Agénjo 2021).

Con lo descrito, López-Roldán (2021) coincide y considera que las desigualdades sociales es preciso abordarlas en ese mismo sentido, pero también desde el análisis del mercado laboral donde han imperado y variado los mecanismos de inserción, exclusión y selección, generando disparidad de participación. Esta se profundiza en la interrelación entre lo productivo (remunerado) y reproductivo (no remunerado) que se encuentra dentro del marco de desarrollo y bienestar, pero en bajos niveles.

El análisis de las brechas de desigualdad en los docentes universitarios se lo hace como menciona Agénjo (2021) desde el escenario donde se asientan, esto permite reconocer sus formas estratificadas por el género, la edad, relaciones laborales y otras categorías, estructura

en la que sus integrantes están jerarquizados socioculturalmente mediante mecanismos de control y poder. López Roldán (2021) considera que esto es plausible en el escenario laboral, cuya estructura limita la participación y el acceso a oportunidades, situación que ha sido analizada en la experiencia de los/las docentes. Girón coincide en que las desigualdades tienen su asidero en estructuras de reordenamiento político, económico y cultural que ha impactado los derechos humanos y naturalizado las diferencias. En la investigación a docentes universitarios, se identifican relatos que guardan el uso de códigos sociales creados para mantener la estructura de privilegios que colocan en desigualdad a sus integrantes y que se “encuentra anclada a las transformaciones que el desarrollo capitalista ha producido” (Jelin 2014, 16).

### **1.5. Las desigualdades en los campos de poder desde una perspectiva de género**

Primero qué se entiende por género. Butler menciona “cuando el género es entendido como construido por la cultura, del mismo modo que el sexo es construido por la naturaleza, entonces, no es la biología sino la cultura la que se vuelve destino” (Butler 1990, 8, referido en Yubal-Davis 2004, 23).

Yubal-Davis (2004) piensa que la discusión sobre este tema radica en que las relaciones de género han sido afectadas por los proyectos nacionales y la manera en que se han construido las nociones de feminidad y masculinidad. Esto significa que el género y la nación se construyen mutuamente y en sociedades particulares atravesadas por formas patriarcales de actuación. Para Rosaldo (1980/2021) “el género deberá ser entendido en términos políticos y sociales, no en relación con los estreñimientos biológicos, sino por el contrario, con las formas locales y específicas de relación social y en particular de desigualdad social”.

Entonces para la autora, el género no se encuentra sujeto a las formas naturales y físicas de la persona, ni siquiera a lo que hace, sino que es resultado del significado de las acciones en la interacción social.

Stolcke (2000) remarca que el género no se remite a ninguna condición sexual, sino que es construido social y culturalmente sin la necesidad de atribuir significados a la identidad biológica, pero sí se atribuye un importante significado a lo cultural. Por ello, la desigualdad social no puede verse como un hecho aislado del género, sino que ambos son vinculantes porque desde este último se permite entender las diferenciaciones que se imponen de acuerdo con el sexo hasta desencadenar marginación y exclusión.

Si bien la definición de la categoría género desde estas autoras permite demostrar que su contextualización es de índole política, social y cultural, lo económico no está lejos de sus condiciones. El poder patriarcal que ha atravesado la construcción del género se ha vinculado con el desarrollo productivo, que impulsado por el capitalismo opera de manera desigual en la población. Las mujeres se han visto abocadas por este poder que en medio de actos de democracia las constriñe a un proceso inequitativo y desigual (Girón 2009, 81).

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un hecho que ha avanzado en materia de condiciones sociales y más en el ámbito laboral, pero aun así prevalecen las desigualdades. Estas se manifiestan centralmente por efecto de la división sexual del trabajo, que se coloca en el debate para denunciar los factores culturales y estructurales desencadenantes de este hecho.

Estas desigualdades tienen que ser analizadas desde una perspectiva de género. Castañeda (2019) menciona que es la brecha existente como resultado de las configuraciones culturales, sociológicas y económicas que determinaron los roles y funciones de acuerdo con el sexo, y que aflige las relaciones sociales entre mujeres y hombres.

Esta definición examinada desde la perspectiva de Rosaldo (1980/2021) señala que hay efectos psicológicos como las predisposiciones emocionales generadas en la crianza de una mujer y que determinan las proyecciones de una niña como un ser nutriente y de un niño tendiente a rechazar el papel femenino. Identifica aspectos culturales que ponen en el escenario de lo privado a lo natural, y de lo público a lo cultural distinguidas así por las valoraciones construidas socialmente, así una mujer que interactúa con niños pequeños e incontrolables sería percibida como de menor nivel cultural. Finalmente, el factor sociológico, que identifica elementos prevalecientes en los que encaja un hombre por su mayor posibilidad de acceder a los recursos, privilegios y al poder, a diferencia de las mujeres que tienen menores posibilidades.

Algo importante del planteamiento de la autora es que en la “jerarquía de unidades mutuamente integradas”, “los grupos domésticos son segmentos de “una totalidad social global dominante” (Rosaldo 1980/2021, 30). Esta apreciación refleja la prevalencia de un sistema social basado en la lógica estructural y hegemónica y como efecto de ella en la lógica social y masculina que han terminado configurando las relaciones de género.

Por lo antes descrito, la desigualdad de género es una problemática que se profundizó en procesos económicos que el desarrollo apostaba para beneficiar a la mujer, no obstante, las actitudes patriarcales determinaron que los “beneficios se distribuyan diferencialmente entre mujeres y hombres” empeorando la situación. Las políticas han estado dirigidas a la integración de la mujer al espacio público, pero quienes las plantean no lo hacen bajo una perspectiva de género, ni remueven los patrones culturales que las asechan, más bien sus acciones terminan pareciéndose a las de las agencias internacionales (Boserup citado por Benería y Sen 1983, 96). En cambio, para Benería y Sen (1983) las mujeres siempre han estado integradas en el desarrollo, pero en los niveles inferiores de la estructura de producción establecida jerárquicamente, situación que provocó impactos en su vida, como la carga de trabajo por las demandas de la modernidad, la pérdida del control de sus recursos económicos, la dependencia y el trabajo de migrantes, entre otras. Esto significa que las desigualdades no solo se relacionan con los problemas de participación de las mujeres en la estructura del desarrollo, sino que también es un hecho que se vincula a actos de subordinación y dependencia “a distintos niveles de interacción entre la clase y el género” (Benería y Sen 1983, 98) en las que se han visto afligidas.

Stolcke (2000) teoriza a esta categoría desde un abordaje más holístico, que incluso rebasaría al enfoque categorial y relacional que plantean la importancia de las experiencias de las mujeres y la comprensión desde la relación de género, respectivamente. Su teorización se ha dirigido a la consolidación de una política de género asentada en un proyecto que enfrente las raíces sociopolíticas de la desigualdad y camine hacia la reivindicación de los derechos, no sólo por la igualdad entre hombres y mujeres, sino por transformar las relaciones de género que superen otras desigualdades sociales (Stolcke 2000, 30), estas corren el riesgo de ser naturalizadas, lo que para la autora constituye en un problema de “dominación justificada”.

En una publicación se analiza que las desigualdades son naturalizadas por las mujeres académicas, pues no reparan en las limitaciones que experimentan como efecto de la organización de su trabajo, no cuestionan las condiciones de relación que se han basado en la lógica masculina, ni discuten sobre las estructuras que las detonan (Martínez 2012, referido en Benavides et al. 2021, 111). Este comportamiento afecta más la visibilización del problema, porque si las mujeres no lo hacen, y entre ellas, las mujeres académicas que al tener herramientas necesarias para identificarlas lo ignoran o se adaptan a él, muy poco se transitará hacia la reducción de las brechas de inequidad y los efectos que se producen por ello como

exclusión, marginación, afectación personal y profesional. Por esta razón es necesario desnaturalizar, pero para hacerlo es necesario emancipar. “Emancipación es la verificación de la igualdad de cualquier hablante con cualquier otro. Se pone siempre en práctica en nombre de una categoría (género, raza) a la que se niega el principio de esta igualdad o su consecuencia-trabajadores, mujeres, negros u otros” (Ranciere 2004, 2). Al invocar sus derechos produce su desidentificación, es decir deja de ser un anónimo, un excluido o un desigual. La relación de los derechos universales con las desigualdades sociales ha implicado la ampliación de la cobertura para reconocer a los sujetos de derecho en su condición humana y sus demandas (Jelin 2014, 14). Esta investigación recoge información vinculada a los derechos de inclusión y a los actos de exclusión experimentados en los campos de estudio.

Hay algunos factores que determinan las desigualdades de género en la Universidad y en las familias que se ven reflejadas en algunas situaciones, como en la dificultad para conciliar el trabajo remunerado y no remunerado, la falta de corresponsabilidad de las tareas en el hogar y las dificultades encontradas en la práctica laboral y producción académica que desata un problema de oportunidades en lo académico-universitario. Escobar (2022) explica que aunque el número de mujeres estudiantes universitarias ha alcanzado una mayor proporción al de los varones, esto no se refleja en el número de profesoras. Esto se puede explicar por una falta de políticas de actuación diferenciadas desde las Instituciones de educación superior que benefician más a los varones. Ahora, su entrada en el contexto universitario como maestra, también depende de un factor vinculado al entorno familiar como a la desigual división del trabajo “doméstico que se constituye en sí mismo en un impedimento para el acceso al empleo remunerado” (Flores 2020, 100) o lo que para Alcázar y Balarin (2018) significa “una barrera extrainstitucional que las instituciones académicas reproducen cuando no toman en cuenta que las condiciones no son iguales para mujeres y hombres a lo largo de su trayectoria”.

Las diferencias entre mujeres y hombres académicos cobran sentido bajo la idea de que las primeras suelen ser las más afectadas en el intento de fomentar sus capitales. Al respecto “las instituciones académicas están marcadas por un orden de género que establece un modelo específico de lo que implica ser académico” (Buquet et al. 2013, referido en Alcázar y Balarin 2018, 91), como “la asertividad, competitividad y total dedicación al trabajo que son características que se esperan del académico ideal” (Ballarin 2014, 65-66, referido en Alcázar y Balarin 2018, 91), reservadas más para los hombres, mientras que a las mujeres se les

reserva la enseñanza en el aula a causa de sus atributos que se alinean al cuidado y a la comunicación, pero no sucede lo mismo cuando pretende acceder a puestos de poder o de investigación donde encuentran mayores limitaciones (Alcázar y Balarin 2018, 32).

Las desigualdades de género es importante analizarlas desde dos perspectivas de género que serán las que atraviesen la explicación de las experiencias de las/los docentes universitarios.

### **1.6. El género construido desde la perspectiva *Doing Gender***

Hay dos enfoques importantes de estudio que atraviesan esta investigación, una es la de *Doing Gender* o Haciendo Género y otra es la de Interseccionalidad.

*Doing Gender* explica cómo el género es una construcción social, un sistema de significados que se expresa y existe en las transacciones. Los procesos asociados al género inciden en el comportamiento individual y afectan las interacciones entre individuos (Crawford & Chaffin 1997, 88). Para entender cómo se producen las diferencias y se asigna el poder hay que mirar al género a través de tres niveles:

En el nivel sociocultural el género funciona como un organizador social que determina el acceso al poder y a los recursos, moviendo la balanza hacia el predominio masculino y hacia el sistema patriarcal (Crawford & Chaffin 1997, referido en Mimbbrero et al. 2017, 275).

En la investigación se identifican al sector académico-universitario y doméstico como campos de poder en el que el género funciona en medio de patrones de actuación androcéntrica – patriarcal que opera como modelo de referencia para la toma de decisiones en lo organizacional-académico y laboral. El androcentrismo como pensamiento “sitúa al hombre como punto de vista de referencia por sobre la naturaleza y la cultura” (Charlotte Perkins Gilman 1911, referido en Morales 2013, 3), quiere decir que en la práctica institucional universitaria y doméstica el hombre está más capacitado para ser fuente principal de discurso.

El androcentrismo como perspectiva “sustenta y reproduce la hegemonía del sentido respecto a la diferencia sexual que habilita la invisibilización femenina como su correlato más evidente” (Lledó 1996, referido en Morales 2013, 3). Para el caso en estudio, el docente varón en cualquier instancia es percibido como una gran fuente de experiencias válidas en los campos de referencia que conlleva “la invisibilidad de las mujeres y su mundo y la ocultación de sus aportaciones” (Morales 2013, 360). Benavides et al. (2021) señala que incluso las Universidades que operan bajo la perspectiva de género, aún mantienen estructuras naturalizadas (androcéntricas) que organizan las actividades académicas desde una mirada

binaria (Berrios 2007, referido en Benavides et al. 2021, 99). Las Universidades mantienen un ejercicio de reproducción patriarcal, y aunque se han creado códigos sociales de género, “cobran nuevos significados para mantener la estructura de privilegios masculinos” que promueven acciones dirigidas al control, a la centralización y la concentración académica (Ballarín 2015, 19).

Rosaldo (1979) aporta a este nivel y señala que los sistemas culturales dotan de valor y autoridad a los roles masculinos generando asimetrías universales en la importancia asignada a los hombres y mujeres. Este efecto tiene su asidero en la controversia existente entre lo público y lo privado contenido en los agentes masculinos y femeninos respectivamente. Un ejemplo claro es la educación en la crianza que ha jugado un papel importante en la apertura de los hombres hacia una vida amplia de opciones políticas y económicas, y en el confinamiento de las mujeres a los límites de su hogar.

Una forma en que el género ha organizado la cultura es a través de la inclusión de los hombres en la vida pública, lo cual ha generado la apreciación como poseedores de los recursos cognitivos y sociales del mundo debido a la información proporcionada por los estereotipos culturales. Por ello, la racionalidad y la inteligencia se entendían exclusivas de los varones, mientras que las mujeres por pasar más tiempo en su campo privado han sido percibidas como sensitivas e intuitivas (Rosaldo 1979, 13).

Otra forma de entender al género como un organizador social es por la idea estereotipada de que los hombres están asociados a la cultura y a la institucionalización, y las mujeres vinculadas a la alteración de este orden cuando se transforman en sus oponentes y objetoras.

Mientras que a los hombres se los ha clasificado socialmente de acuerdo con sus intereses y funciones, a las mujeres se las ha clasificado en conjunto ignorando sus aportes propósitos, por tal razón desafían al orden masculino (Rosaldo 1979, 15), lo que Bourdieu (2008) definiría como lo subversivo en el juego. Estos atributos asignados son parte de un orden sociocultural del sistema de género que determina el acceso a los recursos de manera desigual (Rosaldo 1979, 13).

En el nivel Interaccional el género se establece por las diferencias manifiestas entre hombres y mujeres durante las interacciones sociales sobre las cuales son tratados (Crawford & Chaffin 1997, referido en Mimbreno et al. 2017, 275). A este nivel el género sufre transformaciones bajo la concepción de ser hombre o mujer (Aparicio et al. 2023, 82), es

decir, “cuando son tratados de manera diferente en sus interacciones diarias, es posible que ellos a su vez se comporten de manera diferente, así las diferencias de género pueden concebirse como una profecía autocumplida” (Crawford & Chaffin 1997, 92). Judith Butler (1990) considera que el género y la determinación de ser hombre y mujer se construye en las expresiones, normas, movimientos y comportamientos actuados en la cotidianidad. En las relaciones desarrolladas dentro los campos se ponen en evidencia las identidades por roles que actúan en forma de representaciones sociales.

Crawford & Chaffin (1997) explican que los espacios de interacción son medios a través de los cuales los factores estructurales se expresan en la cotidianidad, determinando los comportamientos y el desempeño cognitivo de respuesta frente a la representación de los roles de género. En las interacciones, lo estructural actúa sobre las condiciones que configuran al ser hombre o ser mujer y cuando estos interactúan por el acceso de oportunidades y recompensas se producen las disparidades.

Las interacciones se desarrollan a todo nivel dentro de la estructura social, es decir, lo que suscita en lo macro también se refleja en lo micro, por lo tanto, las relaciones de género son sistémicas porque abarcan y son impactadas por un orden político, económico y social. En este proceso se producen significados de género en su representación, negociación y recreación (Crawford & Chaffin 1997, 93).

En las relaciones cotidianas universitarias-académicas y domésticas se delatan diferenciaciones de género a través de los roles ejercidos en su proceso de socialización, que al ser naturalizados escapan a la percepción de los agentes. Al respecto Benavides et al. (2021) señala que la mujer académica no cuestiona las limitaciones, características y condiciones que suscitan en las relaciones laborales y académicas, donde el control es preponderantemente masculino.

A nivel individual el género funciona a partir de las creencias construidas por cada persona en relación con el sexo biológico que da definición a su identidad en base a la cual se comporta (Crawford & Chaffin 1997, referido en Mimbbrero et al. 2017, 275). A este nivel el género opera “vinculado a expresiones, intereses que en la mayoría de las veces se relaciona con modelos más o menos aceptados en una sociedad” (Aparicio et al. 2023, 82).

Se trata de un acto expresado socialmente que obedece a una fuerte carga de intereses, creencias y expectativas dentro del individuo, que configuran el comportamiento de un género

dicotómico, es decir sólo masculino o únicamente femenino, siendo el primero el que se valora más. En palabras de Rosaldo (1979) “los valores de prestigio siempre están ligados a las actividades de los hombres”. Esta tendencia predominantemente masculina es percibida en la manera como hombres y mujeres conciben su vida (Rosaldo 1980/2021, 26).

Los relatos sesgados con respecto al género tienen una carga importante de estereotipos que se expresan en los comportamientos de la población. Hombres y mujeres aceptan las diferencias de género como parte de su autodefinición biológica, atribuyéndose funciones, roles y actividades apropiadas y específicas dictadas por la norma cultural de un sistema de poder, que aun siendo similares cobran significados diferentes (Crawford & Chaffin 1997, 121).

En el círculo de investigados/as aún se mantienen preconcepciones o creencias arraigadas en su condición biológica a partir de los cuales han construido imaginarios sociales vinculados a los roles de género, reflejando disparidades que tienen lugar en su espacio público y privado.

Lo ratifica Crawford & Chaffin (1997) al mencionar que “la diferencia de sexo se produce en el contexto de un sistema preexistente de significados en el que la diferencia sexual está polarizada y ordenada”, con claras señales de su reproducción.

A modo de enlace, las desigualdades se engendran en cada nivel donde el género opera como sistema social no independiente de otros espacios sociales relacionados con la clase, raza y demás categorías con las que tiene mucho en común.

### **1.7. El género y otras categorías desde una perspectiva de Interseccionalidad**

La segunda perspectiva de género es de enfoque interseccional estudiado por Crenshaw que ha sido una exponente del pensamiento feminista negro en Estados Unidos, que entre otras más, expone la coexistencia de la raza, clase y género y su intersección en las experiencias. Se criticaba el esencialismo que constituyó el género afirmando que este y el concepto de raza trascendía a las vidas de mujeres como si todas fueran blancas y de clase media, y a la de los hombres como si todos fueran negros (La Barbera 2017, 192).

Ello permitió por un lado el cuestionamiento de la práctica jurídica que en los años 70 u 80 excluía a las mujeres e invisibilizaba lo no blanco, y por otro abrió paso al planteamiento teórico del paradigma de “interseccionalidad” que explicaba cómo en la interacción de género y raza se constituían varias dimensiones de desventajas (Crenshaw 1991, 1244, referido en La Barbera 2017, 193). Este asunto ponía en discusión el fraccionamiento de ambas dimensiones

cuando se aplicaban políticas de reivindicación, que para Crenshaw eran políticas particularizadas hacia una de las dos categorías, que no entendían que las experiencias de vulneración se vivían por contenerlas a las dos. Crenshaw define a este término como “el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales” (Crenshaw 1989, referido en Madero 2020, 118). Las condiciones diversas y entrecruzadas de las personas, aperturan significados diferentes, para unos de vulneración y para otros de beneficios.

Las desigualdades se vinculan con el tema de género, pero también con otros diferenciadores que permiten entender a la interseccionalidad de manera integral. Las discriminaciones generadas en las desigualdades radican en la combinación de género, clase y raza, pero que también resultan impactadas por otras identidades múltiples (Crenshaw 1991, referido en Esquivel 2020, 16) que para esta investigación se han considerado la edad, el lugar de procedencia, relación laboral, entre otras. “La interseccionalidad es una propuesta iniciada por las teorías feministas de los años setenta, resulta esencial para analizar los diversos tipos de opresión por las que cualquier individuo se enfrenta, no solo según su sexo/género, sino también según otras razones (raza, clase, lengua, cultura, sexualidad, procedencia, edad, discapacidad, etc.) (Hernández 2018, 281).

Esquivel (2020) hace referencia a las tres dimensiones interrelacionadas planteadas por Crenshaw que sirvió para analizar el caso de las mujeres Afroamericanas y que serán utilizadas para el estudio de las complejidades categoriales que transversalizan la vida de las mujeres y hombres académicos.

La dimensión estructural hace referencia a los espacios de discriminación y violencia a los que se enfrentan las mujeres a causa de los diferentes lugares que ocupan (Crenshaw 1991, referido en Esquivel 2020, 17). Bajo la reflexión central de que las personas no cuentan con una identidad única sino con identidades interconectadas que tienen lugar en el proceso de socialización, y bajo el análisis de un marco teórico que fundamentaba las identidades de manera aislada, la interseccionalidad lo que hace es poner en evidencia que el tratamiento de la discriminación social estaba enfocado únicamente en las mujeres blancas y en los hombres negros, anulando a la mujer negra de toda posibilidad de defensa legal. Como efecto de ello cuestiona también las omisiones de las políticas feministas y antirracistas en el abordaje separado de las dimensiones género y raza, que terminan reproduciendo nuevas formas de exclusión y discriminación en mujeres.

Así también se evidencia que “La interacción entre las estructuras sociales y las Instituciones en conjunto, contribuyen a crear, mantener y reforzar las desigualdades formales y materiales” (La Barbera 2017, 195). Se transforman en Desigualdades estructurales entretejidas que originalmente han tenido su asidero, primero en un sistema patriarcal de poder institucionalizado que ha colocado en desventaja a las mujeres en relación con los hombres, y segundo en mecanismos de segmentación sociopolítica que han vulnerado la vida de mujeres atravesadas por la condición género racial. Para Lugones (2011) la distinción jerárquica entre hombres y mujeres fue impuesta en el proceso de colonización convirtiéndose en la marca de lo humano y de la civilización. “Esta jerarquía dicotómica es el elemento central del pensamiento capitalista moderno en su análisis de la raza, género y sexualidad” (Lugones 2011, 106). Su estudio radica en reconocer que la Colonialidad del Género definida como “opresión de género, racializada y capitalista” (donde las dicotomías surgen) (Lugones 2011, 105), preexiste en los procesos humanos, y también en comprender cómo diversas categorías impuestas y opresivas (género, clase y raza) convergen en las experiencias individuales.

La Barbera (2017) explica que las desigualdades se asientan en una estructura dominante que prioritariamente es patriarcal y que opera bajo criterios sexistas y racistas en la distribución de recursos y el trabajo. A Crenshaw (1991) le parece importante entender cómo las desigualdades entrelazadas bajo un marco de poder provocan amenazas y riesgos que ponen a las mujeres en desventaja en relación con los hombres y en relación con otras mujeres hasta anularlas. En tanto que Lugones (2011) sostiene que sobre la estructura capitalista se asientan dicotomías jerarquizadas, cuyo pensamiento y prácticas se han orientado a la discriminación y a la opresión, a este acto lo denomina colonialidad del género.

Sobre la base de lo mencionado, las relaciones de poder interactúan en medio de las dimensiones sociales legitimando las diferencias interseccionales manifestadas entre hombres y mujeres e intra - grupo, mientras actúan en sus campos de acción cotidianos. En el caso de las mujeres académicas, hay evidencias de la existencia de categorías intersecadas que las pone en una situación de desventajas en el alcance de resultados y oportunidades a diferencia de otras mujeres y hombres académicos.

La dimensión política hace referencia a las limitaciones encontradas en la agenda de política pública para llevar a cabo acciones de inclusión. Para Crenshaw (1991) hay una falta de articulación para abordar temas que se encuentran atravesados por diferentes categorías, lo

que indica una clara dificultad para tratar la interseccionalidad dentro de los espacios políticos (Crenshaw 1991, referido en Esquivel 2020, 17).

La autora considera la necesidad de despojarse de un enfoque separado de categorías, para lo cual, la voluntad política no alcanza, sino que también es fundamental la erradicación de formas de pensamiento discriminatorias y estructurantes de la política que reafirman aquel estado de diferenciaciones. Lugones (2011) señala que las categorías separadas y construidas dicotómicamente proceden de dicotomías jerárquicas estructuradas bajo una lógica institucional moderna, lo que las hace susceptibles a ajustarse a una categoría central impuesta, como por ejemplo ajustada a una mujer blanca de clase media.

Para Crenshaw (1991) las instituciones que aplican políticas de reivindicación han equivocado su enfoque al seccionar las identidades y enfatizar las diferencias, mientras que Lugones (2011) señala el riesgo de abordar las categorías de manera aislada porque se las deja a merced de políticas institucionales excluyentes y dependientes a una figura dicotómica.

En el Ecuador se aprobó la Ley para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, esta contempla en el Artículo 7 el enfoque de la Interseccionalidad que enfatiza la importancia de identificar y valorar la simultaneidad de las condiciones sociales, políticas, económicas, culturales, étnicas, geográficas, físicas y otras de las mujeres para el cumplimiento de sus derechos (LPEVM 2018, 10). Esto demuestra un avance en política pública para que sus agentes puedan entender y enfrentar todas las formas de desigualdades a través de un análisis de categorías entretreídas.

En la Universidad Central se hace necesario identificar cómo las dimensiones confluyen en los docentes universitarios e inciden en el acceso a derechos y oportunidades, de ahí la importancia de revisar otras formas de desigualdades que han permeado la organización institucional. Para enfrentar este problema han existido acciones desarrolladas bajo una perspectiva de género, pero no se logra abordar la temática desde un enfoque de interseccionalidad.

La dimensión representacional que se orienta hacia la construcción cultural de estereotipos equiparados a la condición de ser hombres o mujeres, por cuya razón sufren vulneraciones.

Aquí cobra sentido el nivel individual del enfoque *Doing Gender* en el que el género funciona mediante la interiorización de roles, estereotipos y creencias que construyen la identidad

masculina y femenina evidenciando distinciones (Mimbrero et al. 2017, 275). Bajo ambos criterios se reproducen las desigualdades.

En el campo académico-universitario y doméstico, los/las docentes reflejan sus intereses, expectativas y creencias a través de los *habitus*, que se han mantenido normalizados dentro de una estructura androcéntrica patriarcal que imprime violencia, lo que coloca en posible desventaja a las mujeres académicas.

El análisis de la interseccionalidad en los dos campos de estudio arroja valiosa información sobre las experiencias múltiples que atraviesa el personal docente y que deja a la luz problemas estructurales. Mirar desde este enfoque permite identificar las identidades situadas que atraviesan la vida de las mujeres y de los hombres académicos, permite reconocer las condiciones en que se reproducen estas experiencias e identificar a las desigualdades como un fenómeno interconectado, resultado de un “de un mismo patrón de pensamiento o de concepción del poder y de las maneras de ejercerlo” (Rivera 2016, 4).

Para este estudio se analizan algunos diferenciadores que se vinculan con el género como la edad, la condición de ser madre, la relación laboral, el lugar de origen y la raza que enfrentan a las desigualdades y al patriarcado.

En el caso de la edad se trata de una categoría que permite identificar los grupos poblacionales que tienen más acceso a oportunidades, como también las limitantes a las que se podrían enfrentar, por ejemplo, en una investigación se menciona que las docentes más jóvenes generalmente postergan las tareas de crianza que aquellas que se encuentran en el grupo de más edad, o aquellas más jóvenes logran insertarse rápidamente a un posgrado que las del grupo de mayor edad (Alcázar y Balarin 2018, 108-124). Otra investigación señala que las mujeres que no tienen hijos investigaron y publicaron más, (lo mismo sucedió con los varones) lo cual revela que al interior del colectivo de mujeres también se encuentran diferencias en las que la dimensión de género pesa (ser madre o no serlo puede ser determinante) (Minello et al. 2020, 5).

La categoría de relación laboral es analizada desde la segregación vertical que se define como una dispar representación de mujeres y hombres en la jerarquía empresarial, bien por el «techo de cristal» —barreras artificiales e invisibles creadas por prejuicios organizacionales y actitudinales que dificultan la presencia de la población femenina en puestos directivos (Wirth 2001, 1, referido en Llaguno et al. 2015, 115).

Trayendo a análisis el planteamiento de Bourdieu (2008) los agentes ejercen su poder sobre el campo organizacional a través de la estrategia de conservación, logrando mantener su posición ortodoxa (androcéntrica) con respecto al subalterno. Se conserva un *habitus* individual y colectivo que organiza las prácticas institucionales y las representaciones sociales hasta invisibilizar a uno de los agentes del campo, que en este caso opta por la subversión al verse disminuido.

En la Universidad la situación de algunas mujeres docentes en condición de contratadas y que no cuentan con un amplio capital cultural objetivado como la producción científica, las coloca en desventaja para alcanzar nombramiento definitivo o una función Directiva. Las políticas en relación con los requisitos para tener un puesto ejecutivo son exigentes, en cuanto a experiencia laboral y académica universitaria, tener nombramiento definitivo, una cantidad importante de producción científica y de preferencia haber obtenido un título de cuarto nivel en PhD. Al respecto, el que muchas profesoras posean medio tiempo y estén en condición de contratadas les imposibilita cumplir con los requisitos ya mencionados, sin embargo, para muchas maestras el medio tiempo les permite atender sus actividades domésticas y de cuidados (situación revisada en capítulos posteriores).

Hay razón cuando se menciona que el aumento del empleo femenino fuera del hogar y el intento por conseguir la reestructuración de la reproducción, no han cambiado las jerarquías laborales de género (Federici 2013, 177), y si de alguna manera se logra, la competencia en el campo académico puede ser frustrante, para Ballarín (2015) los procesos de participación institucional sin distinción de género, clase y raza cumple con el principio de igualdad, sin embargo, este acto de justicia en el campo académico reproduce desigualdades según los logros alcanzados en la producción científica, que en el caso de las profesoras universitarias no son suficientes. En cambio, los hombres tienen más posibilidades de vincularse a un trabajo a tiempo completo a través de un concurso de méritos que también los beneficia por el tiempo que están dispuestos a invertir.

La relación laboral también es estudiada a través del análisis de la segregación horizontal implica que sistemáticamente varones y mujeres poseen distintas profesiones, oficios, trabajos y ocupaciones que, a menudo, suponen un problema de equidad al conllevar desemejanzas en la promoción, en el prestigio o en la remuneración (Wirth 2001, 10, referido en Llaguno et al. 2015, 115).

En este punto la apreciación de Agenjo (2021) acerca del tratamiento de las desigualdades desde lo relacional, abre la crítica en la repercusión de las prácticas estructurales sobre la ubicación laboral y profesional de las mujeres, que para López Roldán (2021) esto sucede porque el Estado moderno utiliza mecanismos de distribución y selección que reproducen desigualdades en la participación laboral, y por lo tanto en la distribución del recurso económico entre pares.

Pero ya en el espacio público se expresan asimetrías en el acceso al campo disciplinar feminizando y masculinizando las ciencias. Alcázar y Balarin (2018) sostiene que hay una lógica hegemónica androcéntrica que abarca el mercado profesional posicionándose en las disciplinas duras, mientras que las mujeres abordan disciplinas de cuidado y de comunicación por su capacidad de expresión, que según Rosaldo (1979) no es más que una interpretación cultural que la real manifestación de su forma de pensar y actuar.

Para ella a nivel global las mujeres en relación con los hombres de su misma edad y condición social no se constituyen en una autoridad reconocida ni valorada en la cultura, aun cuando formen parte de una élite importante e influyente. Lo que deja entrever que el modelo de virilidad, fuerza y habilidad que les pertenece a los hombres es otro significado que la cultura reconoce.

La clasificación de la población por campos de estudio sigue siendo “uno de los rasgos característicos de las sociedades contemporáneas en su complejo sistema de estratificación. Las sociedades modernas constituyen un entramado complejo de redes y grupos sociales a los que están adscritos obligatoriamente o se adscriben voluntariamente los individuos” (Cobo 2005, 250) y que refleja una brecha de género muy significativa.

En el campo académico-universitario en estudio aún se registra el predominio de los varones docentes en las Ciencias duras y de las mujeres docentes en las Ciencias blandas (su porcentaje se mencionará posteriormente) que refleja la lucha por superar una hegemonía disciplinaria que aún segrega al género femenino. Pero también hay otros aspectos que conciernen a la segregación horizontal como las diferenciaciones existentes entre profesores varones o mujeres de contrato y profesores varones o mujeres con nombramiento de lo cual se hablará en el análisis de la información.

Otra de las categorías es el relacionado al lugar de procedencia, en este punto se analiza la condición de ser extranjero, “lo que en definitiva lo caracteriza, figura lejana y próxima a la

vez, que viene de lugares ignotos para instalarse en un territorio que creemos propio, es la conciencia de que la diferencia es su estado natural” (Blanck y Yankelevich 2003, 12). Un extranjero es considerado como el “otro” y por lo tanto diferente en la percepción como parte de un mandato natural de ser y estar. Alrededor de estas diferencias se marcan mitos como la usurpación del trabajo o la posesión de un territorio por personas de otras culturas que terminan transformándose en una competencia peligrosa (Atencio 2016, 23). En la investigación hay atisbos de esta realidad que atraviesa la vida de algunas mujeres académicas extranjeras.

Una categoría complementaria a la anterior y que traspasa no solo a las mujeres sino también a hombres académicos, ha sido el de la raza. Atencio (2016) señala que esta noción ha operado a partir de una creencia social de jerarquizaciones naturales y codificaciones entre individuos y poblaciones. “La raza existe no como pura idea sino como una categoría social de gran tenacidad y poder” (Wade 2000, 21), es decir, es un constructo social que impulsa comportamientos racistas y por lo tanto se vuelve imperante su estudio.

Los distinguos étnico-raciales han puesto en desventaja a profesores hombres y mujeres. En el espacio universitario es más frecuente percibir la presencia de profesores mestizos o blancos, pero no es frecuente ver a profesores indígenas y afrodescendientes, lo cual coloca en desigualdad de oportunidades a estos grupos humanos.

En un estudio nacional, el 85,74 % de hombres docentes universitarios que se encuentran en cargos intermedios se autoidentifican como indígena, mientras que en el caso de las mujeres en cargos intermedios solo el 14,26% se autodetermina como indígena, con estos datos el autor deja entrever que las Universidades tienen menor tendencia a ser dirigidas por mujeres, y a nivel general, por mujeres autoidentificadas como indígenas (Escobar 2022, 147 - 152).

Para Alcázar y Balarin (2018)

las estructuras de género interactúan con otras como el estrato socioeconómico, la pigmentación de la piel y la edad. Para entender estas interconexiones usamos el concepto de regímenes de inequidad (Acker 2009), concepto analítico que entendemos como el proceso continuo de creación de inequidades en una organización de trabajo y que extendemos a la academia. Este concepto, si bien toma el género como variable central, incorpora temas de clase y raza/etnicidad para el análisis, lo que permite observar los efectos de dichos aspectos en la carrera docente (Alcázar & Balarin 2018, 175).

En el análisis de resultados se reconocerá evidencia de que la naturalización del racismo y la segregación por el fenotipo también opera en el campo académico-universitario reproduciendo desigualdades. Este análisis teórico servirá para darle sentido a las situaciones que los docentes universitarios atravesaron en condiciones de desigualdad antes y durante la pandemia, así como demostrar que en la Universidad aún imperan actos y procedimientos que omiten un trabajo con perspectiva de género.

### **1.8. División sexual del trabajo en los campos de poder universitario – académico y doméstico**

La distribución sexual del trabajo se constituye en la diferenciación del trabajo por la asignación de roles. Ha organizado la vida de mujeres y hombres para que se diferencien en la asignación no sólo de roles, sino en el acceso a oportunidades laborales y salariales. Se constituye en un instrumento de dominación política, simbólica y sociocultural que posiciona de manera diferenciada a las personas, “construida sobre la base de la diferencia entre salario y no salario” (Federici 2014, referido en Torres & Sayago 2020, 5).

En la publicación de Domínguez (2000) se analizan algunas apreciaciones sobre este concepto, como por ejemplo uno de los más antiguos, el de Rousseau que defendía la idea de una familia derivada y sujeta a la autoridad del padre, y que fue establecida para asegurar la propiedad privada. Para él, en los hombres se concentraba el poder paterno y en las mujeres el sufrimiento natural a ellas. Posteriormente analiza el carácter sedentario de la mujer por su maternidad y el del hombre por la búsqueda del recurso para subsistir. Para Smith esta es la descripción de la primera etapa de división del trabajo, pero tiempo después las mujeres podían gozar de oportunidades que la etapa comercial les ofreció sobre la base de la propiedad privada. Sus propuestas eran concomitantes a los cambios que sufría la familia y estaban alrededor de la naturaleza masculina por su inclinación a diversos oficios externos, que le sirvió como aporte para la definición y separación de lo público de lo privado y la ubicación que asumían los géneros en estos espacios. Esta idea fomentaba el criterio de diferenciación que atravesaría todos los aspectos de la existencia de las mujeres, marginando su contribución al sostenimiento del capital y de las vidas.

Posteriormente, la división sexual del trabajo fue considerada un hecho natural que se reflejaba en la familia monogámica, y esta, como el seno de la opresión de clases, en el que el hombre representaba a la burguesía y la mujer al proletariado señalado por Engels. Según Federici (2018) las feministas de los años 70 cuestionaron a Marx por enfrentar el desarrollo

capitalista desde el criterio productivo y asalariado del trabajador, pero obviando el trabajo doméstico, la sexualidad y procreación como actividades para la reproducción de la vida, Marx de hecho fue uno de los aportantes en la disminución de la intervención de la mujer en la vida pública y su regreso al hogar como un acto de altruismo, espacio en el que su primer trabajo fue el doméstico, haciéndola dependiente, sin embargo, sus mismos seguidores, años más tarde, reconocían que la explotación de las mujeres se relacionaba con la división sexual del trabajo. La actividad doméstica ha sido transversal en la vida de las mujeres para su reproducción, mientras que para los hombres lo transversal ha sido su vida pública alejada de la privada.

Domínguez (2000) señala que las condiciones de las mujeres variaron con las medidas macroeconómicas que impulsaron acciones para que participaran en el mercado productivo, pero resultó ser la más explotada. Esta situación se volvió en tema de interés para los neomarxistas porque a partir de ello, la idea se pudo extrapolar a la familia y explicar la dependencia y las formas de subordinación a las que se sometía, pero tuvieron que enfrentar la supremacía del pensamiento biológico y/o fisiológico como causante de esta forma de organización. Finalmente, la división sexual del trabajo se entiende a partir de que las mujeres son reclutadas para cumplir el trabajo doméstico y de cuidados, que a la vez son “el conjunto de actividades necesarias para reproducir y mantener la vida, no para producir en el circuito de valorización del capital, bajo el supuesto de su predisposición natural al cuidado” (Bolla et al. 2020, 147).

La división sexual se encuentra asentada en un proceso largo de intereses y segregaciones donde el Estado interviene como protagonista en el ordenamiento de roles y funciones jerarquizadas de acuerdo con el sexo y a las relaciones de género. Su poder se ha manifestado preservando las diferenciaciones que le permitan a mujeres y varones funcionar conforme a valores considerados como adecuados socialmente, pero que se han estructurado sobre la base de criterios de inferioridad, subvaloración y exclusión, a los que se ha sometido a las mujeres afectando sus derechos.

Si se parte del mismo Estado colonial, este “en América Latina se esforzó explícitamente por preservar y reproducir las desigualdades étnicas y de género como parte de su sistema de dominio” (Molyneux 2003, 70), y en el siglo XX aun cuando se produjo una “evolución hacia la justicia de género, las premisas de las políticas públicas insinúan continuidades en el ordenamiento jerárquico de las relaciones de género” (Molyneux 2003, 70). El Estado ha

pretendido un accionar neutral cuando se ha tratado esta categoría, pero su antecedente autoritario lo ha mantenido ligado a las formas masculinizadas de dominio a las que le ha resultado difícil vencer.

En el Ecuador se promovió un proyecto de modernidad y desarrollo a inicios del siglo XX, este proceso buscaba transformar las sociedades tradicionales en sociedades de alto consumo, que impulsaran el crecimiento económico. Se implementó un proyecto educativo laico que suscitara la conformación de una clase media, clave en la sociedad para la creación de capitales simbólicos y culturales que configurarían de entre otros campos, al mismo campo educativo (Goetschel 2008, 131 -135). De esta forma, se construía un contexto de fuerzas hegemónicas en lo económico, lo productivo y lo instructivo que coadyuvarían a la definición del orden social fundamentado en la distribución sexual del trabajo.

Las formas estatales por las que ha transcurrido el Ecuador no han abordado el género de una manera importante, dado su referente patriarcal de actuación de mantener la subordinación e invisibilización de la mujer en relación con el hombre. Con respecto a ello, el liberalismo en las primeras décadas del siglo XX robusteció el camino que la educación familiar determinaba para la protección del orden estructural. Este se caracterizó por el cuidado formativo de las niñas y mujeres con el propósito de adiestrarlas para el hogar como su mayor campo de acción o en lo posible para que trascendieran a la esfera pública. En relación a ello, Goetschel (2002) señala el fragmento de un escrito de Mariano Alarcón Guerrero que enfatizaba el trabajo educativo del hogar en la mujer y la instrucción académica como escenario para perfeccionar su educación moral, que dice “la instrucción cultiva la inteligencia para enriquecerla con conocimientos provechosos para la vida práctica y el trato social” así como también señala que a las mujeres “no se les niega ni el camino a las Universidades, si la vocación las llama a ese campo” (Goetschel 2002, 77).

La autora en su explicación devela la extensión de pautas de comportamiento que definían el accionar de las mujeres de clase media, dejando entrever que los roles de género se encontraban arraigados en la Modernidad, el Estado y la familia, y que a la vez reforzaban el dominio del estereotipo masculino. Entonces, los roles de género establecidos por la sociedad se transmitían y se fomentaban en el ámbito educativo, pero también se modificaban conforme a los cambios sociales y las demandas ambientales. “Estos roles funcionan como mecanismos cognoscitivos y perceptivos en los que la diferenciación biológica se convierte en diferenciación social, delimita los contenidos de la feminidad y masculinidad y varían de

acuerdo a la cultura, el estrato social, la escolaridad y la estructura familiar” (Landeró 2003, referido en Duarte et al. 2016, 137).

Las diferenciaciones de roles determinaban la manera en que los hombres y mujeres asumirían sus oportunidades educativas y cómo enfrentarían las condiciones sociales y laborales exigibles por el desarrollo. En este contexto del progreso impulsado por las agencias internacionales, las mujeres se incorporaban a este proceso a través de la educación, pero en escalas inferiores de una estructura de producción y acumulación jerárquica (Benería y Sen 1983, 96-97). Aunque la educación podía ser la puerta para la participación de las mujeres en la Educación Superior, todavía se constituía como un espacio de fuerzas atravesado por códigos sociales de género que han mantenido una estructura de privilegios como reflejo de la sociedad, destinando el camino formativo como laboral de manera diferenciada y separada en áreas para mujeres y hombres.

La reproducción ha tenido como propósito garantizar la fuerza de trabajo femenina y su subordinación al ámbito de lo privado, para lo cual ha utilizado el matrimonio y la sumisión doméstica, “la verdadera carrera de la mujer” (Federici 2010, 143), lo que significa, que se colocaba a la mujer en una condición de incapacidad para conducirse sola. Estas limitaciones enfatizaron un discurso naturalista que ubicaba a la mujer en un nivel de inferioridad, sin la lógica racional del hombre, demasiado emocional, pasiva, y especialmente consumidora, sin duda alguna, esta ideología ha jugado un rol central como instrumento de dominación (Bolla et al. 2020, 149). Así el discurso no solo se naturaliza, sino que al mismo tiempo se legitima.

“Ante todo luchar contra las formas de poder allí donde este es a la vez el objeto y el instrumento: en el orden del “saber”, de la “verdad”, de la “conciencia”, del “discurso” (Foucault 1980, 79). Una de las formas de poder, es el que se le otorga al valor en el intercambio de trabajo, porque a partir de su comprensión, lo doméstico, se valora como espacio de lucha, retomando lo reproductivo como el elemento base para entender otras formas de reproducción que generan desigualdad (Bolla et al. 2020, 152). Así se pone en evidencia al mercado capitalista patriarcal estructurado sobre la organización sexual del trabajo, mismo que fue cuestionado.

La distribución sexual del trabajo tanto dentro como fuera del hogar, es la evidencia de las formas de explotación que se sostiene en el capitalismo y que se ha impuesto desde sus albores históricos hasta la actualidad. A partir de esta explotación capitalista y el trabajo no asalariado de las mujeres, el patriarcado cobró un fundamento histórico específico (Federici

2010, 17), mismo que se reveló en el punto máximo del siglo XIX como un poder que ha sujetado a las mujeres al trabajo reproductivo y a su dependencia (Federici 2010, 112).

### **1.9. Trabajo remunerado y no remunerado**

Sobre el trabajo remunerado. Para Noguera (2000) el trabajo, aunque no concluyente, se puede definir como actividades dirigidas hacia la producción de potenciales valores de uso o utilidades que además lo puede ser también para otros, que forman parte de un todo más amplio; que tienen una cierta disciplina interna; y que son percibidas y ejecutadas con una cierta “seriedad” (Noguera 2000, 36).

Este concepto vislumbra la producción de bienes de importancia personal y/social que están dentro o fuera de una estructura jerárquica que le permite al ser humano fortalecer su identidad, desarrollar capacidades y lograr satisfacción, no obstante, hay algo más que hace de la actividad laboral un medio de sobrevivencia para el mundo moderno, y es el salario que le da la calidad de trabajo remunerado. Este es definido como actividades orientadas a “la producción de bienes y servicios y la transformación de productos primarios para generar ingresos económicos” (Goren et al. 2011, 22).

Inicialmente en las comunidades precapitalistas proliferaba el trabajo de los cuidados cuya práctica colectiva servía para el sostenimiento de la vida, pero era más visibilizado y reconocido socialmente. En la sociedad capitalista esta práctica fue perdiendo su valor social por la presencia de tres características: cuidados privatizados (adosados al hogar), cuidados feminizados (fruto de la desigualdad y la distribución sexual del trabajo) y cuidados invisibilizados (derechos no reconocidos o condicionados) (Pérez Orozco 2014, referido en Hernández et al. 2021, 475).

Las mujeres se insertaron de una forma masiva al mercado laboral en todo el mundo, sin embargo, no ha sido equivalente con las mejoras de sus condiciones, por el contrario, el mercado de trabajo se constituyó en un reproductor de desigualdades (Torres & Sayago 2020, 3-4). Según Giron (2009) el problema de desigualdad laboral está vinculado a un tema de políticas neoliberales que quisieron ser la panacea de la pobreza femenina, pero que no contribuyeron a solucionar los dilemas generados cuando el género se ha visto atravesado por la clase, la raza, el origen étnico y otras categorías, por el contrario, enfatizaron su exclusión con su actuación desarrollista, modernista y globalizante.

Para las mujeres el trabajo remunerado se volvió en una meta primordial que les permitió vincularse en todas las áreas de la vida, aunque sean en áreas dominadas por la población masculina.

Es precisamente el acceso masivo de las mujeres al empleo asalariado, y sobre todo a la educación y a las profesiones mejor consideradas y remuneradas, lo que ha hecho que la desigualdad sea un problema ético, económico y político, y lo que ha acabado transformando la situación jurídica, política y económica de las mujeres (Sarasúa & Gálvez 2003, 32, referido en Uris 2022, 149).

Las mujeres al insertarse al trabajo enfrentaron al orden androcéntrico – patriarcal establecido y se abrían paso hacia una posible autonomía, no obstante, aún es una población que se mantiene en la precariedad, el subempleo, la exclusión y el desempleo. No ha sido fácil para las mujeres incorporarse a un empleo en el que la competencia ha sido asimétrica, “la presencia femenina en el entorno de trabajo es percibida con desagrado y hostilidad en un contexto de dominación tradicional masculina, donde además la mujer se erige como potencial competidora” (Rubio & Gil 2012, 133, referido en Uris 2022, 153). Si bien las mujeres enfrentan este problema, también experimentan las condiciones de desigualdades que las políticas mundiales ejercen sobre ellas para mantenerlas como responsables del sostenimiento de la vida (Benería 2004, referido en Girón 2009, 81) y es a través del trabajo no remunerado.

En cuanto al trabajo no remunerado, el siglo XX está dividido por algunos eventos que explicarían el rol del trabajo doméstico y de cuidados en el desarrollo moderno y fueron la lucha del voto femenino, entrada de la mujer al mercado laboral, el reconocimiento salarial para las amas de casa, entre otros. Estos hechos abrieron el debate de feministas por entender la labor de las mujeres como un asunto político “más allá de la esfera mercantil” (Hernández et al. 2021, 473). En el siglo XXI se legitima el concepto de los cuidados al incrementarse las necesidades de una población adulta mayor y de las personas con capacidades diferentes.

A las mujeres se las capacitó para que optaran por la vida doméstica movida por los afectos y los roles instituidos, ya que “históricamente, no solo se la equiparó a la esfera doméstica, sino que esa equiparación fue necesaria para la implantación del sistema capitalista” (Lossigio et al. 2018, 100). Así en la familia se reproduciría la fuerza de trabajo femenino no remunerado, que sería efecto de dos condiciones: aumento salarial para los hombres que permitiría devolver a las mujeres a su hogar, y dos, la reproducción de nuevos trabajadores para el sector

industrial, a través de la maternidad y la crianza (Federici 2017, 7). Así se sujeta a la mujer a una labor no asalariada y a una entrega material y emocional, que, “bajo el signo del afecto se esconde la reproducción privada de la fuerza de trabajo” (Bellucci et al. 2018, 58).

El trabajo no remunerado es “un acto que se basa en el desarrollo de una relación y no en la producción de algo separable de quien lo produce” (Himmelweit 2007, referido por Hernández et al. 2021, 475); o como “aquellas tareas llevadas adelante desde el afecto o el sentido de responsabilidad frente a otras personas, sin expectativa de recompensa monetaria, que provienen de un contrato social como matrimonio u otras relaciones sociales” (Folbre 1995, 59, referido en Armas et al. 2009, 21). Estas definiciones tienen una importante carga de subjetiva que involucran afectos, subordinación y adaptación al contexto estructurado, demostrando la naturalización de esta actividad.

El resultado de la diferenciación de roles radica en que las mujeres se orientaron a ejecutar actividades de cuidado y los varones actividades de provisión consideradas como femeninas y masculinas, respectivamente (Mora et al. 2009, 2). Así refleja un poder que reduce a la mujer en un bien común, cuyo trabajo es percibido como natural y privado. “Dedican una cantidad considerable de su tiempo a una labor que no le da derecho a sueldo, ni a seguridad social, ni a pensión” (Federici 2013, 73).

El trabajo doméstico es la actividad primera que se reproduce en las casas como una asignación impuesta por la división del trabajo. La siguiente definición da cuentas de una tarea entregada a la causa del capitalismo, de acuerdo con Federici (2018)

Es mucho más que la limpieza de la casa. Es servir a los que ganan el salario, física, emocional y sexualmente, tenerlos listos para el trabajo día tras día. Es la crianza y cuidado de nuestros hijos —los futuros trabajadores— cuidándoles desde el día de su nacimiento y durante sus años escolares, asegurándonos de que ellos también actúen de la manera que se espera bajo el capitalismo (Federici 2018, 30)

Este trabajo es oculto, solo puede ser percibido a través de las vidas que se educan, trabajan y producen en este sistema que los necesita como medio de producción. El sistema capitalista se sostiene sobre este orden asignado que termina estructurándose culturalmente y del cual se sirve para mantener su hegemonía, una hegemonía masculina sobre el aporte de las mujeres, “la contribución que a diario las mujeres realizan a la sociedad a través de su trabajo, tiempo y energía. Esta contribución se traduce en múltiples tareas domésticas, como el cuidado de los niños y adultos, y en tareas asociadas a la reproducción; tareas que representan una

contribución directa al crecimiento de la fuerza laboral en las sociedades” (Moreno – Salamanca 2018, referido en Malaver Fonseca et al. 2021, 154).

El trabajo doméstico se ejerce en el cuerpo familiar estructurado por el capital para garantizar la cantidad y calidad de una fuerza de trabajo disciplinada y estable acorde a los intereses del mismo capital (Federici 2018, 38). Una vez que se encuentra constituido, según Seid (2016) el Estado ha funcionado moldeando a la familia como cuerpo y campo de luchas en el que arbitra las relaciones de fuerza, pero no se encuentra aislado del mercado, conjuntamente actúan determinando sus oportunidades y accesos. Esta estructura institucionalizó las nuevas condiciones de vida a las que se sujetarían las mujeres, como el trabajo no remunerado, la división sexual del trabajo y la división del poder, que definieron formas de comportamiento social, en las mujeres de dependencia y restricción de oportunidades en lo público, y en los varones de sujeción al trabajo y limitación del tiempo en lo privado (Federici 2018, 34). Para la autora la vinculación de las mujeres con la idea del “ama de casa” ha sido un mandato cultural que se les atribuye desde el nacimiento, asignándoles “habilidades domésticas” propias de la feminidad socialmente construida.

Sin duda alguna, el trabajo doméstico tiene lugar en el campo doméstico donde se provocan luchas de poder por la acumulación del capital, en este se constituyen los *habitus* que se transforman y se adaptan como condiciones específicas de los otros campos (Bourdieu 1999, referido en Seid 2016, 81). Para Bourdieu (2002/2011) los campos, sobre todo el doméstico, se encuentra atravesado por estrategias de reproducción que sostienen a los *habitus* con el propósito de lograr un posicionamiento social en el cual ciertos agentes ganen y acumulen capital desencadenando diferencias de género y formas de dominación. Una de ellas fue caracterizada por Federici (2018) como el patriarcado del salario, una manera de organizar las desigualdades y diferencias que le ha dado históricamente al varón el poder del salario, y por ello el derecho a supervisar y controlar el trabajo no remunerado de las mujeres. Benería y Sen (1983) señalan que el control sobre sus actividades reproductivas ha reducido la movilidad y aumentado su permanencia en el hogar como lugar central de sus principales acciones.

Esta situación y la falta de un salario han formado parte de las razones de las luchas feministas a través de las cuales se han opuesto a la naturalización de sus tareas asignadas. Crenshaw (1991) destaca que hay un camino recorrido por los movimientos feministas en políticas antidiscriminatorias, pero considera que aún es necesario revisar el cruce de otras

categorías de opresión y privilegio que existen en las relaciones de poder. Un ámbito para analizar este fenómeno es justamente el sistema doméstico y de cuidados en el que se cruzan algunas dimensiones que dan cuenta de las diversas situaciones en las que se encuentran quienes proveen cuidados y quienes los reciben. A esto se suma la influencia de las organizaciones y estructuras sociales como reproductoras de oportunidades y opresiones, entre ellas la misma Universidad y la familia reproducen formas de discriminación y exclusión que atraviesan actividades sexistas como la doméstica.

La actividad doméstica está abordada como parte de los cuidados, porque justamente se experimentan al mismo tiempo y bajo la responsabilidad de un agente asignado. Como ya se ha mencionado los cuidados tienen su asidero en el capitalismo y su mecanismo es el sostenimiento de la vida. Este fenómeno ha sido analizado por la Economía de los cuidados, corriente de pensamiento que ha colocado su atención en el trabajo remunerado y no remunerado que se realiza dentro y fuera del hogar sobre infantes, ancianos, enfermos y que involucra tiempo, dedicación, esfuerzo físico y mental. Su mirada ha estado puesta en descubrir las caras del patriarcado y del androcentrismo en el sistema de los cuidados, y en estos reconocer las dinámicas de desigualdad que se producen a expensas de la vida, salud y tiempo sobre todo de las mujeres; su alcance está considerado dentro de un marco de bienestar que demanda “la corresponsabilidad entre el Estado, mercado, comunidad y hogares para brindar bienes y servicios a la población” (Batthyány & Scavino 2018, referido en Malaver Fonseca et al. 2021,154). Esta responsabilidad compartida debe promover acciones públicas que contribuyan a erradicar las desigualdades generadas por el sistema, mas su ausencia perpetuaría la inequidad y las dobles jornadas de trabajo remunerado y no remunerado. Es claro que la actividad femenina dentro del hogar es determinante para la productividad de los hijos y su contribución al crecimiento de la nación, pero en desmedro de los beneficios económicos (Carrasco 2006, 5).

La tarea de los cuidados es multidimensional, incorpora a ciertos agentes como proveedores y receptores de atención con determinadas necesidades, preferencialmente se la presta dentro de los hogares y exclusivamente por las mujeres que finalmente son quienes “generan beneficios en el desarrollo, bienestar, crecimiento y reproducción de la sociedad” (Batthyány & Scavino 2018, referido en Malaver Fonseca et al. 2021, 154). A las mujeres se las ha sometido a la invisibilización, y por lo tanto su trabajo es infravalorado como lo demuestran las estadísticas nacionales e internacionales sobre la población activa (Benería 1999, 322). La subvaloración

del trabajo doméstico y de cuidados es sistemática y persistente a lo largo de todo el ciclo de vida, ya que ni el mercado del trabajo, ni los sistemas de pensiones retribuyen de manera digna la mayor parte del trabajo que realizan las mujeres (Hernández et al. 2021, 506).

Para Federici (2013) el papel de las mujeres ha consistido laborar como amorosas sirvientas de una fuerza de trabajo a quien el capital le otorga más poder y a aquellas las mantiene vulneradas social y económicamente. Tronto (2020) concuerda en que esta vulnerabilidad y necesidades les atañen sobre todo a las mujeres y demás clases sociales marginadas a causa del desproporcionado trabajo asignado y asumido en los cuidados, pero también desentraña otros aspectos del derecho humano y del reconocimiento político en medio de una sociedad de riesgo.

Para la autora en mención, la tarea de cuidados se trata de un sistema de prácticas afectivas intrínsecas y de políticas públicas de acción educativa que conciernen cuatro etapas: preocuparse de los cuidados, responsabilizarse de los cuidados, proveer cuidados y recibir cuidados. Para Tronto (2020) los cuidados se activan, primero porque es un acto relacional que implica la responsabilidad que tienen todos en un tiempo determinado sobre la vida de los demás; segundo porque es un acto contextual entendiendo que los cuidados son privativos de cada situación, no les suscita a dos personas o grupos por igual; tercero porque es un acto democrático que implica el involucramiento de los ciudadanos y demás actores políticos, es decir la distribución de responsabilidades para que todos lo soporten y reduzcan los riesgos.

De esta manera, la autora aclara que los cuidados funcionan bajo el entendido de que la población, de entre ellos mujeres y hombres son recíprocos en la entrega y recepción del cuidado, de que no es una condición esencial y exclusiva de las mujeres, y de que el trabajo en esta atención deberá ser un acto de corresponsabilidad. Son tres condiciones que confrontan las formas de pensamiento y de actuación que han atravesado a la distribución sexual del trabajo de los cuidados. Torres (2021) coincide en que los cuidados no es un deber exclusivo de las mujeres y una necesidad específica de un grupo determinado de recibir los cuidados, sino que es un derecho al cuidado bajo principios de integralidad y universalidad que implica el derecho a cuidar, a recibir cuidados, al autocuidado y a no cuidar.

Así el concepto de los cuidados en todo su alcance es un acto complejo de sentir - pensar y actuar que está vinculado a formas de explotación capitalista como lo refiere Federici, y al mismo tiempo a formas de reciprocidad, responsabilidad humana y política como lo menciona Tronto.

En la investigación se analizan aspectos donde los cuidados esforzados y afectivos proporcionados por las mujeres universitarias en la vida cotidiana y durante la pandemia. Han sido entendidos en el marco de una estructura patriarcal, androcéntrica y de acumulación económica, al respecto es importante traer a colación una investigación realizada por Reyes en el campo universitario y doméstico de las/los docentes en el que menciona que las mujeres académicas perciben a los cuidados como la representación simbólica del afecto, responsabilidad y entrega exclusiva en su educación y crianza, y aunque ya es un acto cada vez más compartido con los varones, en la práctica se mantienen las mismas formas estereotipadas de división de este trabajo asumidas con naturalidad a pesar del conocimiento (Reyes 2013, 10). Si bien es cierto los cuidados tienen un significado importante para las mujeres, aún no parece identificarse como uno de los mecanismos que el capitalismo utiliza para abastecer la reproducción y afianzar su poder.

En este estudio se analizan las experiencias de las y los docentes universitarios en vinculación con el proceso relacional, contextual y democrático planteado por Tronto, para conocer si antes y durante la pandemia los cuidados se constituyeron o no en un acto de reciprocidad o de contingencia dentro de las políticas de actuación del campo académico – universitario y doméstico. Si estuvieron adaptados a las características y condiciones de los contextos desarrollados, y si fueron distribuidos equitativamente para reducir su carga. Permitirá comprender si los cuidados ejercidos por las y los docentes, como deja entrever Tronto, enfrentaron su paradigma esencialista, individualista y exclusivista que ha colocado en desigualdad a los agentes del campo y también comprender si sus capitales y *habitus* invertidos fueron diferenciados como efecto de un contexto en riesgo.

Entre otros aspectos más, hay que tomar en cuenta que para las mujeres que trabajan fuera del hogar las condiciones del contexto pareciera que se modifican. Reyes (2013) señala lo siguiente.

las académicas no se ocupan directamente de estas labores, sino que, es otra mujer quien las desarrolla, sustituyendo el rol que la sociedad les ha delegado en el ámbito privado. Es decir, las investigadoras no son las autoras materiales sino las autoras intelectuales al estar pendientes de que el hogar funcione correctamente. La carga de trabajo que realizan a veces reduce su tiempo de descanso y con frecuencia no alcanzan a realizar las actividades que planean hacer durante el día (Reyes 2013, 10).

Esta organización del trabajo para las académicas garantizaría una mayor presencia y prestigio en la Universidad, pero no sucede así, “Esto es lo que se conoce como el Principio de Mateo, el cual auto - reafirma la cultura de élite androcéntrica” (Baeza & Lamadrid 2019, 5, referido en Guzmán et al. 2022, 41). Su atención indirecta sobre el hogar les permitiría otorgarle más tiempo a la academia, sin embargo, utilizan menos tiempo para procesos de gestión, docencia e investigación, lo que significaría que se está privilegiando más a la familia y sus demandas, que al trabajo (Reyes 2013, 10). Por lo tanto, se provoca una tensión entre sus aspiraciones y sus obligaciones y desequilibrios en el reparto, no solo del trabajo, sino en la acumulación de capitales.

Un aspecto más es que en el contexto de la pandemia, las mujeres enfrentaron problemas vinculados a la distribución de las tareas de cuidados, tales como la inestabilidad en su bienestar físico y mental, incremento de las labores de hogar, afectación económica y laboral, violencia de género y acceso a la tecnología (Malaver Fonseca et al. 2021, 161). Las académicas vislumbran al menos las dos primeras, según Flores-Sequera (2020) se observa una afectación en su salud física y psicológica generada por las presiones en su vida personal y profesional, y de acuerdo con Guzmán et al. (2022) la pandemia implicó el regreso de las mujeres a las cargas de cuidado y trabajo doméstico.

El análisis conceptual sobre la distribución sexual del trabajo permitió entender cómo esta es fundamental para el sostenimiento de la vida, organizado culturalmente en tareas femeninas como masculinas, una doméstica y de cuidados y otra de provisión, pero la situación para las mujeres, entre ellas de las docentes universitarias que es analizada en esta investigación, ha sido compleja en sus esfuerzos por conciliar el trabajo remunerado y no remunerado debido a las condiciones de desigualdad a las que se ha enfrentado con respecto a los varones. Este desbalance tiene su raíz en el mismo desbalance que el Estado y el mercado generan al continuar manteniendo estrategias de reproducción que sobrecargan el trabajo más sobre las mujeres, en lugar de implementar mecanismos que reduzcan estas inequidades.

El campo de lo doméstico y de cuidados siempre ha dejado una estela de inquietudes sobre la reducción de oportunidades, la sobrecarga laboral, física y emocional, aspectos construidos socialmente, la falta de corresponsabilidad, el tiempo utilizado, su ejercicio en la pandemia, entre otros, que serán condiciones por analizar en las experiencias contadas por las y los universitarios.

### **1.10. Conciliación entre el Trabajo remunerado y no remunerado**

La incorporación de las mujeres al mercado laboral no modificó la división sexual del trabajo, ni la equidad en la responsabilidad familiar. “Una esposa que tiene un trabajo remunerado nunca deja de ser una ama de casa, pero sí se convierte en una esposa que labora con incremento en la duración de su jornada” (Pateman 1995, 196). En otras palabras, se considera un deber de las mujeres resolver la articulación entre la invisibilizada esfera doméstica y la esfera laboral remunerada. Son los cuerpos de las mujeres los que más flexiblemente se ajustan al contexto para sostener las condiciones de vida de los miembros del hogar, incluso en los peores escenarios (Hernández et al. 2021, 476)

“La presencia de la mujer en el ámbito remunerado-productivo está junto al ámbito no remunerado-reproductivo, doble carga que repercute en sus posibilidades de empleo y carrera profesional” (Brunet et al. 2016, 65). Al respecto, Pateman (1995) deja vislumbrar que el trabajo de las mujeres se ha visto atravesado por la escasez laboral, bajos salarios, y definición de puestos de trabajo masculinizados. No obstante, se ha incorporado en todos los ámbitos de acción posibles, incluso en aquellos que históricamente solían excluirla: el trabajo formal, la universidad, la política (Lossigio et al. 2018, 99). Así las mujeres se insertan en una economía visible con un trabajo doméstico invisible (Bellucci et al. 2018, 61) cuya percepción ha sido el resultado de las relaciones jerárquicas cimentadas en la familia y fomentadas en otros campos de poder; en referencia a ello la economía feminista asume una perspectiva de economía más centrada en la esfera doméstica que modifica la idea de bienestar individual y social. Benería (2006) lo refiere como “un proceso de reproducción social que requiere bienes y productos materiales y servicios personales remunerados (provistos por el estado o por el mercado) y trabajo no remunerado (en el hogar o en la comunidad). Este proceso tiene lugar dentro de un contexto institucional que incluye familias, organismos estatales, empresas, mercados y comunidades” (Picchio 2003, 2, referido en Benería 2006, 11)

Esta nueva concepción abarca una nueva consideración sobre el alcance de las medidas del desarrollo humano en el que se incluya lo que produce y aporta directamente la población en su trabajo remunerado y no remunerado.

Estos dos titanes del trabajo se conectan a través de la conciliación, que se entiende como la “compaginación de espacios, tiempos y actividades que implementan los sujetos (académicas) al interactuar en los ámbitos laboral y familiar” (Reyes 2013, 3). La autora vincula su criterio

con el planteamiento de Bourdieu cuando señala que la conciliación identificada desde una perspectiva de género como *habitus*, expresa las relaciones de fuerza, jerarquías y de desigualdades que tienen lugar en las formas de organización de los campos (Reyes 2013, 12). La lucha en los campos se traduce en una lucha de los agentes y entre agentes por gestionar los bienes dispuestos para la producción, reproducción y/o acumular capitales, dos de ellos el tiempo y el espacio que son los más vulnerables de ser apropiados.

La posibilidad de conjugar ambos trabajos ha sido elemento de discusión en la Unión Europea al tratarse de un problema urgente para las mujeres y familias. Es un tema cada vez más analizado desde el discurso político en procura de dar respuesta al desencuentro que existe entre el aumento de la participación laboral femenina y el encarecimiento del servicio doméstico (Benería 2006, 12). Son nuevas condiciones que preocupan a las regiones del mundo y que ha cobrado un alto costo en derechos laborales, si la conciliación no es asumida en políticas públicas, poco o nada se puede hacer para aliviarla.

El Estado es central en las decisiones y acciones que permitan la compaginación entre el sector de lo privado y lo público. Benería (2006) sugiere que se trabaje por la flexibilización de horarios laborales y no laborales, por la ampliación de los servicios escolares, por la creación de centros de desarrollo infantil y plazas de trabajo, por implementar programas que garanticen la corresponsabilidad, entre otros. Benería (2006) incorpora a sus estudios el planteamiento de las capacidades que Robeyns analizó del trabajo de Martha Nussbaum, sobre el cual propuso una metodología para desentrañar las desigualdades de género, entre ellas se encuentran, el poder cuidar de los hijos y de otras personas sin que esto implique un asunto característico de las mujeres, el poder trabajar en el mercado remunerado o realizar proyectos en condiciones de igualdad de oportunidades, el poder moverse sin discriminación de género, el poder disfrutar del tiempo de ocio que en un gran porcentaje ha sido empleado por los varones, y el poder ejercer autonomía en el uso del tiempo como resultado de una distribución equitativa del trabajo. Estas capacidades deben ser pensadas en función de promover políticas de conciliación frente a lo cual las Universidades están llamadas a evaluar este aspecto sobre todo por efecto de la pandemia.

La inmersión de las mujeres en el mundo visible universitario y sobre todo considerado de alta cualificación, no ha eximido a las docentes de seguir realizando las labores domésticas invisibles después de su jornada de trabajo, lo cual ha tenido alguna incidencia en la posibilidad de conciliar con efectividad ambas esferas. Flores (2020) señala que la

conciliación en el contexto de la pandemia fue un asunto que le competía al Estado atender a través de la aplicación de políticas públicas que respondan a las necesidades de las mujeres y las familias. De ahí la importancia en este estudio de haber indagado sobre la incidencia de las acciones universitarias en la vida de las/los docentes entrevistados en su intento por conciliar lo público con lo privado. Fue necesario entonces reconocer a la luz de las capacidades señaladas, si es que antes y durante la pandemia el bienestar del personal docente investigado se fortaleció o se desequilibró, si se generaron o no oportunidades en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, si existió libertad de movimiento o limitaciones para su formación, si las posibilidades de esparcimiento y autocuidado fueron en condiciones de igualdad en ambos sexos y si la distribución sexual del trabajo restó tiempo personal en este grupo de estudio.

La interseccionalidad juega un papel importante en el análisis de la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado. Al examinar el rol de género, junto a otras categorías o dimensiones como la edad, la clase, estado civil, condición de madre, la relación laboral e incluso el tiempo de dedicación, se puede entender si las y los profesores tuvieron limitaciones y dificultades para conjugar ambos trabajos a causa de estas definiciones.

Palacios (2023) señala

La problemática del limitado número de mujeres científicas no radica tan solo por su posición sexo-genérica, la discriminación en detrimento de las mujeres se intensifica por su etnia, clase, estatus migratorio, entre otras categorías. En otras palabras, las mujeres somos miembros de múltiples comunidades simultáneamente, y, por lo tanto, enfrentamos opresiones y privilegios al mismo tiempo (Palacios 2023, 1).

Las mujeres científicas cualificadas en alta consideración también han sido susceptibles a formas de discriminación a causa de las condiciones que las envuelve. Esta situación ha suscitado en sus espacios más próximos como su trabajo remunerado y no remunerado en los que operan. La investigación de Reyes (2013) señala.

la conciliación entre el ámbito laboral y familiar de las académicas de la UAEH, adscritas al Sistema Nacional de Investigadores, se identifica con mayores divergencias tanto en el campo laboral académico como familiar doméstico, de acuerdo a los recursos sociales culturales y económicos con los que cuentan, en relación a los académicos que se hallan en las mismas condiciones de carácter académico y personal (Reyes 2013, 4-5).

Los recursos están determinados por la posición en la que se ubican las mujeres académicas que al amparo de esta investigación se encuentran atravesados de diferentes formas en las

mujeres académicas y que condicionan la forma en cómo han relacionado su ámbito privado y público.

De igual forma bajo la perspectiva del *Doing Gender* se identificará si el género construido en el contexto cultural, evidenciado a través de las interacciones y de los constructos sociales individuales de los investigados, expresa brechas de desigualdad en el intento por conciliar su esfera doméstica con su vida pública. En este punto es fundamental lo que menciona Reyes (2013) sobre lo crucial de reconocer el posicionamiento social, cultural y económico de las/los académicos dentro de los campos de estudio para identificar la forma en que operó el proceso de conciliación.

Las docentes universitarias han tenido que enfrentar las dificultades generadas en las funciones administrativas y académicas que ha implicado destinar un tiempo que rebasa la jornada y el espacio establecido de labor. Así la posibilidad de equilibrar el trabajo remunerado y no remunerado al parecer se ha vuelto su responsabilidad exclusiva.

### **1.11. Uso del tiempo en el trabajo remunerado y no remunerado**

La forma como se ha utilizado el tiempo ha respondido a la forma de organización capitalista que ha implicado la sobrecarga en la ejecución de actividades y funciones que garantizarían el sostenimiento de la vida, pero que impactaría el bienestar. Alrededor del uso del tiempo se pueden explicar las desigualdades, las disparidades en el acceso de recursos, el trabajo remunerado y no remunerado y la forma en cómo se distribuye el trabajo sexual. “A diferencia de los ingresos, el tiempo es a priori una dimensión equitativa: todas las personas disponen de la misma cantidad de horas en un día. Sin embargo, al igual que los ingresos, el tiempo no está disponible para todas las personas del mismo modo” (Vaca & Barón 2022, 24).

La demanda del tiempo de las mujeres no las hace completamente libres para decidir, ya que se encuentran condicionadas a la familia, instituciones y contexto. Federici (2018) manifiesta que las instituciones creadas para facilitar el trabajo de las mujeres madres, no han proporcionado tiempo libre, sino que el tiempo liberado ha sido para incorporar más trabajo adicional.

En los años sesenta el enfoque de la Nueva Economía de las familias planteaba el hecho de que los hogares eran los responsables de decidir sobre la distribución de sus tiempos sin que esto implique conflicto. Desde este enfoque, la división sexual del trabajo respondía a

decisiones basadas en los propósitos del mercado por ubicar a las mujeres en el campo privado de su hogar donde ellas se podían especializar, situación cuestionable por la recarga de trabajo y la dependencia que experimentaban (Vaca & Barón 2022, 24). Eran evidentes las desventajas comparativas que tenían las mujeres y que las excluían del trabajo público, pues su esfuerzo aplicado en el hogar rebasaba las posibilidades de insertarse al mundo laboral.

Cuando lo hizo, se enfrentó a la dificultad de distribuir sus tiempos en libre decisión, dejando que su existencia sea atravesada por la urgencia de ingresos económicos y jornadas ilimitadas de trabajo productivo y reproductivo. Estos han sido dos indicadores correlacionados que han sido inequitativos en la vida de las mujeres a diferencia de los varones.

Una base conceptual vinculada al uso del tiempo ha sido la economía de los cuidados identificada como la asignación de tiempo de las mujeres a las tareas de cuidado de los miembros con mayores necesidades en el hogar o la comunidad (Fuertes & Fuertes 2021, 308). En este punto se consideran tres condiciones distintas, uno que las mujeres son proveedoras de cuidados no remunerados en el mismo hogar, dos que las mujeres son proveedoras de cuidados remunerados en otros espacios y tres que la capacidad de algunas mujeres les permite hacer uso del trabajo doméstico y de cuidados remunerado de otras mujeres.

Las tres situaciones dan cuenta de diferenciaciones entre género y entre mujeres de diferentes clases sociales (Fuertes & Fuertes 2021, 309), donde el uso del tiempo desigual se configura como un indicador que evidencia la vulnerabilidad de género y enfatiza la desigualdad. De manera complementaria Vaca y Barón (2022) destaca que la encuesta sobre el uso del tiempo permite verificar si los hogares donde se reproducen las tres situaciones antes mencionadas se constituyen en unidades de producción y distribución económica, permite mostrar la relación entre el trabajo no remunerado y el trabajo remunerado y revelar las desigualdades producidas por la división sexual del trabajo, concluyendo que las brechas de género en el uso del tiempo y en la participación en los mercados laborales están interrelacionadas y perpetúan la desigualdad (Velazco & Fuertes 2019, 308, referido en Fuertes & Fuertes 2021, 308). En este punto cabe señalar, que fue un gran logro en 1995, el considerar el salario sombra que es “el precio que se pone a un trabajo que carece de precio estable en el mercado laboral” vinculado al tiempo, dentro del marco del análisis macroeconómico. Esto daría apertura a que el campo estadístico genere instrumentos como las encuestas del Uso del tiempo (Durán 2018, 66).

En cuanto a las actividades domésticas y de cuidados fuera del hogar que se cumplen en centros comunitarios, en instituciones públicas y privadas permitiría conocer con más precisión la red interconectada de personas que realizan esta función, como por ejemplo en dónde se producen, cómo se producen, el rol que cumplen en el ámbito de los cuidados y el tiempo destinado (Vaca & Barón 2022, 28). El campo educativo ha sido uno de los sectores más vinculado a los cuidados no remunerados, pues en el Ecuador, primero se sostuvo en las necesidades de conformar una clase educada en el que las mujeres gracias a los valores ligados a su género recibieran una educación esmerada, y segundo en la necesidad de que se conformaran también como instructoras educativas (aparte de los varones) aprovechando el rol que cumplía como cuidadora del hogar. Así posteriormente se enfatizaría la feminización profesional en este campo y en todos los niveles independientemente de los efectos que se generarían en y por la división de sus tiempos.

A la vez, las personas que dedican tiempo al trabajo remunerado (como las docentes) y no remunerado de los cuidados se constituirían en una herramienta eficaz para el desarrollo moderno, pero invisibilizadas en sus derechos, en cuanto a ingresos, acceso a recursos, sobrecarga de trabajo y la división de su jornada laboral. “El cuidado es la gran riqueza invisible de las economías modernas, pero no se distribuye por libre acuerdo sino por fuertes presiones sociales” (Durán 2018, 88).

Uno de los indicadores en base al uso del tiempo ha sido el Tiempo total de trabajo, considerado como el promedio consignado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años o más, “que permite evidenciar la doble carga laboral, el solapamiento de tiempos, así como la injusta distribución de los tipos de trabajo y los beneficios asociados a ellos” (Vaca & Barón 2022, 25). Su medida resalta datos porcentuales más elevados en las mujeres que en los varones, independientemente de su condición socioeconómica y nivel de escolaridad.

De acuerdo con Palacios (2021) las mujeres de bajos ingresos y de grupos históricamente rezagados trabajan en cuidados de mala calidad, mientras que las de ingresos altos requieren a las primeras, lo que para la autora “es un vector claro de profundización de la desigualdad socioeconómica” (Palacios 2021, 384). Si bien es cierto este es un hecho real en las docentes universitarias debido a la factibilidad de contratar a personas que le apoyen en las tareas del hogar, también es necesario considerar que la liberación de este tiempo implica comprometerse en otras actividades para completar su sueldo o tomar cargas administrativas

(aparte de las académicas) exigentes en una jornada de tiempo completo y que significa un tiempo adicional, como en el caso de las universidades públicas. Así el tiempo total de trabajo dedicado es diferente entre mujeres de distintas clases sociales y también diferente entre hombres y mujeres.

En el Uso adecuado del tiempo se considera el tiempo social que es un factor complejo y de expresión individual, lo que lo hace sujeto a las percepciones diferentes de contextos diferentes, no obstante, se ha visto afectado y “determinado por el tiempo mercantil y, por tanto, la reducción del concepto de trabajo únicamente al trabajo remunerado y al empleo formal” (Forrester 1999, referido en Benavides et al. 2021, 95). Al ser así, el tiempo distribuido de manera desigual se vincula al trabajo desigual bajo un orden de género y se sustenta en dos principios: la separación por considerar que las actividades que realizan los hombres son diferentes a la de las mujeres, y jerarquía porque la de los primeros son percibidas como más importantes (Benavides et al. 2021, 101). El tiempo social para las mujeres no está definido, por el contrario, es complejo, porque el tiempo- reloj no tiene límites y transgrede los espacios de ocio, de autocuidado, de preparación y aprendizaje. Por esta complejidad el tiempo para las académicas puede ser un recurso escaso y lo utilizan escatimando lo más significativo.

“Las mujeres académicas han vivido en su desarrollo profesional una tensión constante entre sus aspiraciones y exigencias a las que, por razón de su género, están sujetas” (Benavides et al. 2021, 100). Por ello las encuestas de uso del tiempo es primordial para conocer la manera cómo la gente organiza su tiempo. “Es necesario contar con información sobre la valoración que las personas hacen de su propia vida y en particular, del modo en que pueden o no distribuir su tiempo” (Vaca & Barón 2022, 41).

### **1.12. Imaginarios sociales**

Los imaginarios sociales han sido estudiados desde diferentes campos del saber, uno de ellos el sociológico, en el que exponentes como Cornelius Castoriadis desarrolla la idea central del concepto identificándola como “la representación que los diferentes grupos de la sociedad se hacen de ella” (Agudelo 2011, 5). Esta definición se conjuga con las significaciones que los grupos producen y emplean para definirse, así lo señala Fernández (Agudelo 2011, 8). Para Agudelo (2011) las representaciones y significados le dan sentido a las identidades que las generan, para lo cual es necesario la imaginación para crear, y ¿qué se crean? Imaginarios.

Estos reproducen imágenes de manera individual y colectiva que involucran formas de actuación que se van construyendo de lo que ofrece y determina la sociedad como natural.

Este tema realmente atraviesa algunos de los relatos y discursos sostenidos sobre las asignaciones de roles entre docentes universitarios, delatando el sentido que culturalmente tienen para el grupo humano, protagonizando desequilibrios y tensiones. En el espacio laboral-académico y familiar-doméstico, mujeres y hombres adoptan roles y manifiestan prácticas sociales “propios de cada sexo” o “en proceso de cambio” que alimentan el imaginario social por una parte y por otra reconfiguran los espacios y roles sociales (Reyes 2013, 12). Los imaginarios sociales se construyen, pasan de una influencia tradicional a una más moderna moviendo así lo instituido, no obstante, las prácticas distribuidas por roles aún prevalecen como reflejo de los significados que sus adherentes le otorgan.

Es importante considerar que bajo la perspectiva de *Doing Gender* abordada en la investigación en el nivel sociocultural “los imaginarios se producen en una sociedad a partir de ...transferencias relativamente conscientes” (Escobar 2000, 113, referido en Estrada & Castro 2016, 104) en el nivel interaccional “los imaginarios se producen en el marco de las relaciones sociales, con condiciones históricas y sociales favorables para que determinados imaginarios sean colectivizados, es decir instituidos socialmente (Baeza 2000, referido en Estrada & Castro 2016, 104). y en el nivel individual “los imaginarios...funcionan en la manera de entender a la sociedad basada en la diferencia sexual y la dicotomía hombre – mujer que trata de explicar y analizar el género” (Estrada & Castro 2016, 105). Este es un proceso donde lo individual tiene un relato que se configura en las relaciones colectivas y en sus prácticas, que se hacen identificables en hábitos, costumbres, estereotipos acumulados, en las oportunidades para acceder a recursos y expresados de manera verbal escrita o simbólica. Desde una perspectiva inter - seccional sobre la que se aborda este estudio, Estrada & Castro (2016) manifiestan que

los procesos de socialización siguen anclados en imaginarios de género y de raza que no contribuyen en la construcción de relaciones en equidad, reconocimiento y valoración de lo femenino y lo diverso en su dimensión cultural y de género (Estrada & Castro 2016, 114); reconocidos como sujetos racializados y colonizados, con experiencias de ocupar espacios de opresión y/o privilegio en diferentes momentos (Quijano 2000, referido en Estrada & Castro 2016, 114).

En el nivel estructural de Crenshaw el imaginario social actúa como representaciones que se mantienen sobre las personas situadas en algún lugar y momento y por cuya razón son sujetos de violencia. El género es una categoría que explica estas representaciones cimentadas en las diferencias de roles. Para Lugones (2011) el género es analizado desde la colonialidad y esta “yace en la intersección género/clase/raza como constructos centrales del sistema de poder del mundo capitalista” (Lugones 2011, 109).

La relación de las categorías atravesadas en los cuerpos feminizados son la hechura central de un sistema capitalista que buscaba el control colectivo en ligación con un Estado nación excluyente. Para el caso en estudio, las/los docentes universitarios han mantenido algunos significados sobre las competencias vinculadas al género que delatan el ejercicio diferenciador que la historia moderna determinó y aún la contemporánea mantiene. Durante la pandemia se reprodujeron imaginarios sociales sobre el quehacer femenino y masculino en el espacio privado de las/los académicos.

Toda esta propuesta teórica se conecta con el discurso del grupo investigado en tres grandes aspectos, primero, en la comprensión de las desigualdades de género conjuntamente con otras categorías de desigualdad cuya presencia implícitamente trastoca derechos. Las/los docentes resaltan experiencias internalizadas de las formas de exclusión que han enfrentado, de las formas de organización sexual del trabajo que sostiene la vida y el capital bajo consignas estereotipadas, de los códigos de actuación que han caracterizado los discursos de poder y sus mecanismos; y segundo, en la comprensión de las tensiones generadas en un campo de fuerzas donde los capitales económico, social, cultural y simbólico se ponen en juego.

Los profesores enfatizan la lucha en el campo académico y familiar por la tenencia de capitales a la zaga de otros que no los alcanzan al mismo nivel, revelan que sus capitales culturales son instrumentos que acentúan su poder, pero también que no siempre son suficientes; y tercero, en la comprensión de los factores que determinan las desigualdades de género en la Universidad enfatizados en las complejidades de la relación (conciliación) del trabajo remunerado y no remunerado. Las/los profesores revelan en sus relatos las oportunidades y beneficios, así como las limitaciones que el tiempo destinado produjo, revelan cómo han asumido los desequilibrios de un nuevo entorno por la pandemia y demuestran que los imaginarios sociales se mantienen vigentes independientemente de las características del grupo investigado.

## **Capítulo 2. Las brechas de género en el campo académico universitario en el marco del trabajo remunerado y no remunerado durante la pandemia**

Los procesos de inclusión de las mujeres a la vida pública han enfrentado un largo trecho histórico. Los Estados a través de sus instituciones, han diseñado planes y proyectos bajo una perspectiva de género, sin embargo, persiste la inquietud sobre la suficiente voluntad política para implementar los cambios necesarios en todas las esferas y espacios de actuación social.

Uno de los sectores que también se ha preocupado por este tema, ha sido la academia, promoviendo estudios, investigaciones y discursos que aportan a la comprensión de las desigualdades de género desde lo teórico y lo práctico. No obstante, la gran paradoja es que en este mismo campo académico persisten las desigualdades.

En las universidades ha primado una tradición masculinizante del poder que se ha reflejado en que los varones predominen en los puestos de liderazgo, regulen las políticas y sean los beneficiarios de estas. Si bien han existido intentos de rectificar las desigualdades, pero son más fuertes los códigos patriarcales que aun orbitan alrededor de sus decisiones. La academia recubre complejidades humanas que delatan desigualdades naturalizadas en las formas de comunicación y liderazgo, que operan jerarquizando al género y abriendo sus brechas. Para analizar el tema a nivel contextual, es importante revisar información sobre las brechas de género en el contexto global y local.

Este capítulo tiene como objetivo situar las brechas de género que se configuran entre otros ámbitos, en el marco del trabajo remunerado y no remunerado. Para ello, es muy importante tener una mirada a nivel mundial, latinoamericano, nacional e institucional del problema de las disparidades que tienen centros de convergencia donde las poblaciones se suelen dispersar, como la Educación, la salud, el empleo y la participación. Estas dimensiones hablan de los derechos alcanzados y de esferas vitales de acción como oportunidades valiosas para reducir las disparidades, pero también refleja la tendencia de la feminización de disciplinas, de profesiones y la masculinización de espacios de poder, que revelan y reproducen asignaciones que se perpetúan y se ejercen en todos los ámbitos de la vida pública como privada de las personas. Otro aspecto más es el uso del tiempo en el trabajo remunerado y no remunerado que muestra resultados de la Encuesta del año 2012 con énfasis en las categorías vinculadas a la dimensión académica de los profesores universitarios como nivel socioeconómico y nivel de instrucción.

Los datos arrojados permitirán identificar las disparidades en el tiempo destinado para el espacio público y privado que se encuentran atravesados por la distribución sexual del trabajo de acuerdo con los roles de género asignados culturalmente. Finalmente se revisará cómo vivió la Universidad el contexto de la pandemia, las acciones que tomó e incidieron en la sobrecarga de trabajo ahondando más las dificultades para conciliar el trabajo remunerado con el no remunerado.

## **2.1. Brechas de género en la Comunidad mundial, regional, ecuatoriana e institucional académica**

Las estadísticas muestran que el campo académico se constituye en otro de los centros que configuran la inequitativa redistribución de las actividades, oficios, profesiones, y habilidades, de acuerdo con el orden de género. Enseguida se revisarán esas brechas.

### **2.1.1. Brechas de género a nivel mundial**

De acuerdo con el informe del Foro Económico Mundial, 146 países en el año 2023 registran un índice de brecha de género del 68,5 %, los sub - índices considerados son salud y supervivencia con un 96 %, logro educativo con 94,9 %, empoderamiento político con un 22,5 %, y participación económica y oportunidad con un 60,5 %, estas dos últimas dimensiones son las que menor porcentaje tienen (Global Gender Gap Report 2024,13). Este dato debe ser analizado en sistema, el alcance de una mayor paridad de género en educación y salud sin duda alguna es un logro importante a nivel mundial, no obstante, las brechas en derechos en empoderamiento político y participación económica son significativas. Lo que quiere decir, es que hay una población de mujeres con formación educativa, pero con mediana participación laboral y reducida participación política.

En cuanto a la educación universitaria, los campos donde las mujeres están sobrerrepresentadas son en la educación y la salud con un 13,65 % y 20,41 % respectivamente, y más subrepresentadas son en las tecnologías, ingenierías y matemáticas con un 13,32 % (Global Gender Gap Report 2023,42). Concomitante a esto, la participación de las mujeres en ocupaciones como Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas (STEM) se ubica en un 23,4 % a diferencia de los hombres que se sitúan en un 43,6 % (Global Gender Gap Report 2023, 46). Este dato, puede explicar que hay una mayor proporción de mujeres que cumplen el rol de líderes en áreas tales como la educación,

servicios personales y bienestar, la salud y cuidados, y más subrepresentadas en roles de liderazgo de STEM (Global Gender Gap Report 2023, 39).

El trabajo de las mujeres en el área de cuidados refleja el desarrollo de habilidades sociales como el trato con la gente que corresponde al 56 % a diferencia del 44% en los varones que reflejan un 70% de mayor habilidad en el campo digital y tecnológico. En lo referente a la resistencia del estrés, las mujeres denotan más habilidad para tolerar el cansancio en un 70% a diferencia de los hombres (Global Gender Gap Report 2022, 45).

El logro de la paridad de género a nivel mundial en el acceso a servicios educativos y de salud es significativo, pero aún hay un problema de derechos y oportunidades que aun cuando se encuentran insertados en una agenda de trabajo global, no ha despegado de países donde acampan la pobreza y las desigualdades y donde las mujeres se llevan la peor parte. Esto revela la feminización de la pobreza, como también la feminización de ciertas áreas de estudio y de trabajo que reducen las oportunidades y beneficios.

### **2.1.2. Brechas de género en América Latina**

En el mismo documento, América Latina y el Caribe ocupan el cuarto lugar entre todas las regiones de haber culminado con una brecha de género del 74,2%, en este caso, para llegar a la paridad total se necesitarán 53 años (Global Gender Gap Report 2024, 6). Hay que considerar que, a nivel regional, el subíndice educativo fue el más alto con el 99,5%, la Salud y supervivencia con el 97,6 %, la participación económica y oportunidades con el 65,7 %, y el 34 % en empoderamiento político (Global Gender Gap Report 2024, 6). La reducción de la desigualdad en el subíndice de educación es valiosa porque aumenta las posibilidades de cerrar brechas en otros campos donde las mujeres han sido afectadas o excluidas, una de ellas, el político, desde donde su actuación genera confianza para la reivindicación de derechos.

La tasa de participación laboral de las mujeres a nivel regional permaneció estable entre el 2014 y 2019, alrededor del 70 % de mujeres que se encuentran fuera del mercado laboral refiere que la causa radica en razones familiares vinculadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR) (Torres 2021, 20).

De acuerdo con Albornoz et al. (2018) durante el periodo 2014 -2017, en lo referente a la docencia en las Instituciones de Educación Superior (IES), señalan que la cantidad de mujeres que laboran como profesoras en este campo son menos del 50%. En el caso de los países como Ecuador, El Salvador, Colombia, Bolivia llegan hasta el 40%, y hasta el 25% en el caso

de Perú, con excepción de Cuba cuyas mujeres docentes en las IES son más del 57 %. Este indicador demuestra que aún no se ha logrado equilibrar la brecha de género entre hombres y mujeres.

En lo que respecta a las mujeres graduadas en América Latina, Albornoz et al. (2018) señalan que en el campo de la educación, salud y ciencias sociales, todos los países presentan más del 60% de mujeres; mientras que en el de las ingenierías, industria y construcción todos los países demuestran menos del 40 y 30 %, e incluso hasta el 17% como en el caso de Chile y El Salvador, que ratifica la tendencia que tienen las mujeres por las ciencias humanísticas, y la preferencia de los hombres por las disciplinas de Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM). Según estos datos, se evidencian inclinaciones sesgadas hacia la elección de determinadas disciplinas científicas, lo que significa es que los estereotipos se construyen socialmente en torno al género, lo que consolida y aumenta la brecha (Albornoz et al. 2018, 3). Hay que destacar que algunos países latinoamericanos como el Ecuador trabajan como parte de la Red STEM que impulsa acciones para incluir a mujeres en espacios de innovación educativa. Pero en América Latina, aún faltan políticas específicas para la igualdad de género en STEM, que han sido condicionadas por un presupuesto, actividades y tiempo limitado (Bello & Estébanez 2022, 10).

En lo referente al porcentaje de mujeres sobre el total de personas que investigan en América Latina, este es variado entre países, pero las dos terceras partes, es decir, once países tienen brechas de género muy significativas, de entre ellos, Chile, México y Perú que alcanzan un 33 %. En cambio, con menor brecha de género se muestran países como Venezuela, Guatemala, Argentina y Uruguay con más del 50 %. Así también, las mujeres que más investigan se encuentran trabajando en sitios de gobierno y en Instituciones de Educación Superior (IES).

En esta última, Argentina y Uruguay reflejan una mayor paridad de género sobre el 50%, a diferencia de Chile y Colombia que registran una mayor brecha con el 33 y 37 % respectivamente, en relación con los varones (Albornoz et al. 2028, 32).

En lo concerniente al volumen de producción científica en América Latina fue importante en países como Brasil, México, Argentina, y Chile que publicaron de 10000 hasta más de 70000 artículos, esta última cantidad en las naciones más grandes. Los demás países tienen menos de 2000 publicaciones entre el 2014 al 2017. El porcentaje de mujeres autoras de publicaciones sobrepasa el 50% en países como Argentina, Uruguay y Brasil, y aquellos con menos autoras femeninas fueron Costa Rica, Chile, Ecuador y Perú con un 39 % (Albornoz et al. 2028, 32).

Al analizar estas brechas se puede evidenciar en sus diferentes variaciones, que la generalidad de mujeres en América Latina accede a disciplinas científicas relacionadas con el ámbito de los cuidados y el bienestar. Además, que el hecho de que muchas mujeres sean docentes universitarias no implica que tengan un alto número de producciones científicas. Al respecto, en países como Argentina y Brasil se sitúan con altas paridades de género, y países como Chile y Perú demuestran mayores brechas de género.

Las brechas de género son evidentes en el campo académico, si bien es cierto, la participación laboral de las mujeres en este ámbito ha incrementado, también es real que las diferencias continúan como parte de una segregación vertical. Las mujeres con la preparación y habilidades necesarias tienen restricciones en aspectos como el reconocimiento científico, el acceso a puestos de gestión y la producción científica, que han sido generados de entre otras causas por las tensiones entre su vida privada y pública.

### **2.1.3. Brechas de género en la comunidad académica del Ecuador**

En el caso de Ecuador, el tratamiento de reducción de las brechas de género en el ámbito académico ha sido parte de una agenda de trabajo que ha intentado transversalizar la perspectiva de género y enfrentar algunos mecanismos estructurados sutilmente, que encubren comportamientos relacionados con la desigualdad, el patriarcado y la violencia. En este país la brecha laboral de género se mantuvo significativa con un 24,7 %, sólo superado por México y Guatemala (Torres 2021, 20).

Si la brecha laboral en el Ecuador aún es significativa, es importante conocer qué sucede en el campo de la educación. Al respecto, han existido cambios paulatinos. Una de las evidencias ha sido el incremento de la inserción de las mujeres en el espacio laboral universitario. En el Ecuador durante el 2015 – 2018 (con corte hasta octubre de 2019), la participación femenina en las Universidades ha sido un reto. Así el siguiente cuadro estadístico

**Tabla 2.1. Porcentajes de docentes universitarios hombres y mujeres en Ecuador (2015 – 2019)**

<b>Género</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>Octubre 2019</b>
Hombres	61,83 %	61,27 %	60,92 %	60,27 %	60 %
Mujeres	38,16 %	38,72 %	39,07 %	39,72 %	40 %

Elaborado por la autora con base en Boletín Senescyt (2019)

Esto quiere decir, que la inserción laboral de las mujeres universitarias durante estos 5 años ha logrado incrementarse en 1,84 %, mientras que el de los varones se ha reducido en más del 1,56 %.

Según Escobar (2022) una brecha importante es lo referente a la paridad de género entre las autoridades del Sistema de Educación Superior. En el caso del rectorado, el 77,48% son hombres y el 22,52 % son mujeres, de estos totales, el 53% de autoridades tienen más de 45 años. Un dato fundamental es que hay 13 mujeres rectoras en universidades públicas y 12 en las privadas, por lo tanto, la probabilidad de encontrar mujeres como autoridades en una institución pública es del 0,7, tomando en cuenta que el número de las IES públicas son más, que las privadas. En el caso del vicerrectorado el 51 % son mujeres. En cargos intermedios como decanatos, direcciones y coordinaciones, el 60,53 % son varones y 39,47 % son mujeres (Escobar 2022, 147 - 152).

Otro aspecto es la elección de disciplinas científicas. El 30 % de las mujeres que acceden a la educación superior deciden incorporarse a áreas científicas, tecnológicas o matemáticas frente al 66% que elige prepararse en áreas de educación y bienestar (SENESCYT 2020, 7). Este dato sin duda alguna es el precedente de la tendencia laboral en los diferentes campos considerados exclusivos para las mujeres, uno de ellos la academia.

Respecto a la producción científica del total de personas que investigan en el Ecuador, el 41 % son mujeres, es decir, hay una diferencia significativa con los hombres, y el porcentaje de mujeres autoras de publicaciones llegó a un 39%, de ellas, el 46 % publica en el campo de la medicina, y el 43 % en el campo de las humanidades, y menos del 30% publica en las áreas de física, química e ingenierías (Albornoz et al. 2018, 32). Las diferencias de género no sólo se mantienen, sino que también, son el reflejo de un campo que configura la inclusión diferencial, aun cuando hay condiciones para una mayor paridad de género.

#### **2.1.4. Brechas de género en la Universidad Central del Ecuador**

Parte central de esta investigación es el contexto universitario del cual se ha elegido a la Universidad Central del Ecuador (UCE), entidad pública ubicada en Quito e inserta en el Sistema de Educación Superior.

La Universidad Central es una de las más antiguas Instituciones de educación superior establecida en el año de 1826; cuenta con 20 facultades, 71 carreras de grado y 126 programas de posgrado. Tiene 36,263 estudiantes, de los cuales el 57% son mujeres y el 43% varones.

Mantiene un total de 2,242 maestros en su planta docente, el 36,66 % son mujeres y 63,33 % son hombres.

La formación académica de la UCE se ha caracterizado por la presencia de profesionales y estudiantes que provienen de toda condición social, por la participación creciente de las mujeres, y por su apertura a las diferentes nacionalidades y etnias del Ecuador (UCE 2018, 3).

A través del Proyecto de desarrollo institucional 2018-2022, esta entidad propuso la implementación de políticas de género e igualdad con el propósito de superar la discriminación y violencia que viven con frecuencia las mujeres dentro de este centro de estudios. No obstante, es importante conocer estadísticas que identifiquen aspectos que reflejen la brecha de género existente en la UCE.

Almeida y Barroso (2020) mencionan que desde el 2015 al 2020 la participación laboral de las mujeres en la Universidad Central subió del 28 al 35 %, mientras que los hombres en el 2020 representaron el 65%. Para el 2024, se identifica que el 37,51 % son mujeres y el 62,48 % varones (Home-UCE 2024), es decir, su incorporación a esta institución aún se encuentra en desventaja y en dos años ha incrementado sólo 1,35%, esto también podría obedecer a los efectos que la pandemia dejó en lo laboral. De todas maneras, las profesoras aún se ubican en un espacio donde la docencia masculina representa las tres cuartas partes del total existente, lo que significa un mayor ejercicio del poder masculino en el contexto de esta IES.

Un aspecto que pone en evidencia la brecha de género en la UCE ha sido la reducida intervención femenina en puestos directivos, en altos cargos docentes, entre otros. Así Almeida y Barroso (2020) identifican que en 20 facultades de la UCE, 6 mujeres fueron decanas y 14 hombres decanos. En el 2022 se identifican 21 facultades, en esta misma IES existen 4 mujeres decanas y 17 hombres decanos, 7 mujeres vicedecanas y 13 varones vicedecanos. Los números son evidencia de una brecha marcada por el orden de género, tomando en cuenta que en este centro de estudios la presencia de docentes mujeres es muy significativa como para no acceder a puestos de alta dirección.

Un dato importante de incluir es la tendencia de las y los docentes por trabajar en el sector social o en el de ciencias. En el caso de la UCE, el 59,28% de varones docentes y el 40,71 % de mujeres docentes se ubican en facultades del sector de las ciencias sociales y salud, en cambio el 70,54% de profesores y el 29,45% de profesoras trabajan en facultades del sector de ciencias, ingenierías, y matemáticas. En ambos casos existe un predominio masculino.

En lo concerniente a las publicaciones en la UCE tanto mujeres como varones trabajan por producir científicamente y lograr un posicionamiento académico, aparte de brindar un aporte a la Ciencia. El número de publicaciones a producir y divulgar es uno de los mecanismos para cumplir con el requisito de promoción académica y el acceso a puestos directivos. Así Almeida y Barroso (2020) señalan que 28 mujeres han dirigido proyectos de investigación versus 72 varones. En este campo se ponen en juego los capitales económicos, culturales y simbólicos. Parece ser que los varones encuentran mejores condiciones para producir artículos y publicaciones, a su vez esto les permite posicionarse mejor en el campo académico y acceder a puestos de dirección.

En el 2018 se elaboró el Proyecto educativo de desarrollo institucional en el que se admite que “se han implementado muy pocas políticas y procesos para superar los diferentes tipos de discriminaciones que viven con frecuencia las mujeres de todos los estamentos, siendo necesario no solo superar estas debilidades, sino también, posicionar a las mujeres como sujetos de conocimiento y saberes relevantes y como actoras académicas, políticas y económicas de la transformación social” (UCE 2018, 41). En este proyecto se delinearon acciones para trabajar en pro de la igualdad de género en todas sus áreas, se creó el Instituto de Investigación en Igualdad de Género y Derechos, se estableció un Proyecto de políticas de género, inclusión e igualdad, y se garantizó a las mujeres su acceso a la investigación y producción científica con un trato paritario.

En otra parte del documento se especifica la necesidad de superar las “desventajas generadas por el ejercicio patriarcal y androcéntrico” (UCE 2018, 41), con miras al cambio de la estructura jerárquica. Sin embargo, hay que volver a admitir que las mujeres tienen una reducida participación en puestos directivos, en el Consejo universitario y en actividades de investigación, por cuya razón, ha bregado por mayor intervención. Aunque han existido esfuerzos por una mayor inserción en la vida universitaria, no dejaron de ser aislados.

En el 2018 se concretó el compromiso de los estamentos para implementar la transversalización de la equidad de género en todo programa y proyecto universitario. Para el 2020 este proyecto continuó en medio de la pandemia. Aunque pudo obstaculizar el propósito de reducir las desigualdades privilegiando otros aspectos considerados como emergentes, se procuraron investigaciones sobre género, cursos para la comunidad universitaria sobre violencia y acoso y la escuela de formación política y liderazgo para mujeres afrodescendientes (UCE 2021, 1).

Se podría aseverar sobre la base de algunas investigaciones en otros países que en esta coyuntura, se puso en evidencia la complejidad que tuvieron que enfrentar las profesoras por conciliar las nuevas condiciones del trabajo virtual con su entorno familiar, presumiblemente diferente en el caso de los docentes varones, lo que permitiría pensar en una posible profundización de las brechas de género.

#### **2.1.5. Uso del Tiempo 2012**

El indicador que permite comprender las diferencias producidas en la carga de trabajo es el uso del tiempo. Este parámetro es clave para revisar las relaciones de género. La disparidad en el ejercicio de uso de este bien delata un problema preexistente de desigualdad que ha sido la regla de una estructura económica, política, social y cultural que incide en su reproducción.

Sin embargo, tiene una fuerte línea de origen que radica en la asignación de roles distribuidos en tareas femeninas como masculinas.

Este indicador se hace más evidente en el intento por conciliar el ámbito laboral con el ámbito doméstico, en cuya dinámica se ponen en juego lo productivo y lo reproductivo respectivamente, considerando que las desigualdades económicas en la esfera de lo público, también se reproducen en la esfera de lo privado. Este es un asunto de permanente cuestionamiento, debido a las formas patriarcales que han subyugado a las mujeres con el propósito de que el tiempo invertido garantice el sostenimiento de la vida, manteniéndola sujeta a través de mecanismos establecidos en la ley y en la cultura.

En el mundo, las mujeres dedican más de un tercio del trabajo que los hombres al trabajo remunerado, y en América latina, la contribución de las mujeres al trabajo remunerado es de un tercio del total” (CEPAL 2021, referido en Torres 2021, 29). Asimismo, la tendencia mundial es que las mujeres dedican más tiempo al TDCNR, y la regional de América latina es que destinan 2,85 veces más que los hombres. En esta misma región, las mujeres dedican un promedio de 4,37 horas al TDCNR, mientras que los hombres utilizan 1,51 horas. Lo que significa que el tiempo que las mujeres invierte en esta forma de trabajo se encuentra triplicada, lo que deja en evidencia la inequidad en la división del trabajo. Si “se calcula el tiempo total de labores (remunerado y no remunerado) los promedios mundiales muestran que la carga global de trabajo de las mujeres es mayor, y más aún en los llamados “países en desarrollo” (Torres 2021, 29).

El trabajo remunerado y no remunerado son dos condiciones en las que las mujeres en general, y para el caso de análisis, las mujeres docentes universitarias, se ven más involucradas por las tensiones que se producen en la conciliación de dos labores demandantes de tiempo y de espacio. Sus vidas se ven atravesadas por una carga de trabajo que debe ser cumplida en tiempos oportunos o que está determinada de acuerdo a las necesidades de los miembros vinculados a su quehacer laboral y familiar.

En el 2012, el Ecuador levantó información sobre Uso del tiempo con el propósito de generar información sobre la distribución del tiempo en actividades remuneradas, no remuneradas y de tiempo libre que realizan hombres y mujeres, proporcionando insumos para el análisis y formulación de políticas públicas a través de la implementación de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo en el Ecuador, de forma independiente (Aguirre y Ferrari 2014, 23).

Torres (2021) menciona que 75 países no han repetido la aplicación de este instrumento sobre el Uso del tiempo. Se podría pensar que Ecuador es uno de ellos. Esta falta de continuidad impide evaluar si se logró “reconocer, retribuir y brindar protección social al cuidado reproductivo en los hogares ecuatorianos” (Aguirre y Ferrari 2014, 24), tal como se planteó en el marco de los lineamientos del Plan Nacional 2009 -2013 fundamentado en la Constitución de 2008.

#### **2.1.6. Ecuador: Datos sobre Uso del tiempo en el Trabajo remunerado 2012**

De acuerdo con los resultados de la encuesta del total de horas trabajadas a la semana a nivel nacional, los hombres destinan 51,36 horas al trabajo remunerado y las mujeres 46,15 horas en el Ecuador. En cambio, en el trabajo no remunerado, los varones utilizan 9,09 de horas, mientras que las mujeres 31,49 horas.

De forma sintética, en cuanto al trabajo remunerado por área de residencia, se observa de manera específica que en la zona urbana, las mujeres trabajan en promedio 6,50 horas menos que los varones. En lo referente a la autoidentificación étnica, las mujeres mestizas demuestran la mayor brecha entre otros grupos, trabajando a la semana en promedio 5,55 horas menos que los hombres. En relación al grupo de edad, las mujeres de entre 30 a 44 años destinan un tiempo de 6,31 horas menos de trabajo que los hombres. En lo que respecta al estado civil, se visualiza que las mujeres en unión libre como separadas, trabajan 9,15 horas y 7,59 horas menos que los varones, respectivamente. De acuerdo al nivel de escolaridad, las

mujeres de instrucción media destinan para su trabajo un promedio 6,38 horas menos que los hombres.

Estos datos reflejan que el trabajo remunerado fuera del hogar en el Ecuador, está en manos de ambos géneros, aunque con una mínima diferencia de más carga en los varones. Se podría entrever que hay una mayor tendencia del trabajo masculino fuera del hogar, como mayor inserción laboral femenina en el campo productivo. Este aspecto es explicado por la idea de que los hombres deben ejecutar actividades de provisión, de tal forma que el campo productivo se expanda para recibirlos. En el caso de las mujeres, la expansión moderna, la amplitud del mercado productivo, la formación educativa y el aumento de oportunidades, abre un campo laboral de trabajo para su inserción e inclusión. Sin embargo, aun cuando se hayan incorporado laboralmente, habrá que analizar el tema de los derechos, estabilidad, y seguridad.

En cuanto a las mujeres docentes universitarias, el escenario laboral académico en el que se han insertado paulatinamente (como se registra en la categoría de brechas de género), les ha demandado de forma progresiva el aumento de sus responsabilidades, funciones y de nuevas condiciones de promoción personal como académica, que ha implicado su permanencia en el sitio de trabajo por más tiempo o el uso del espacio familiar para terminar sus tareas laborales.

La diferencia entre ambos está marcada por una brecha que la determina el TDCNR, pero exclusivamente dentro del hogar.

### **2.1.7. Ecuador: Datos sobre uso del tiempo en el trabajo no remunerado 2012**

En la región latinoamericana, se percibe a la brecha de género en el TDCNR en función de la condición socioeconómica. Mientras esta aumenta, la distancia se acorta, como por ejemplo lo suscitado en el Ecuador, mientras el estrato se eleva, los hombres presentan una mayor participación en el trabajo doméstico y las mujeres menor contribución, aunque la brecha persista (Torres 2021, 33). En esta misma línea, en algunos países latinos, la diferencia entre mujeres de altas y bajas condiciones socioeconómicas, se registra entre 5,1 horas y 15,3 horas.

Asimismo, existe una relación entre el nivel de escolaridad, los usos del tiempo y el trabajo remunerado y no remunerado; en tanto, el nivel de instrucción aumenta, las mujeres invierten mayor tiempo al trabajo remunerado y menor tiempo al TDCNR, o lo contrario, mientras menor sea el nivel de instrucción, las mujeres dedican más tiempo al TDCNR. Ahora, en el caso de los varones, se esperaría que mientras aumenta su nivel de instrucción, ellos tengan

una mayor participación en el TDCNR, situación que fue más evidente en 6 de 18 países investigados (Torres 2021, 33 - 34). Esto dejaría entrever que el sector masculino más instruido en la mayoría de naciones prefiere invertir su tiempo en actividades de su esfera pública.

Los tres datos estadísticos extrapolados a las mujeres académicas, revelan que ellas en condiciones adecuadas de vida organizan el tiempo sobre la base de jornadas laborales, cantidad de trabajo, prioridades, emergencias, entre otras, tomando en cuenta, que estas se pueden resolver con la ayuda de terceras personas. Sino fuese así, la brecha entre mujeres se reduciría. No obstante, la brecha que aún sigue permanente es la de género.

Los resultados de la encuesta 2012, señala que las mujeres destinan al trabajo no remunerado, un promedio de cuatro veces más de tiempo que los hombres, que es de 31,49 horas en relación a 9,09 horas. Este tipo de labor se desglosa en algunas actividades como: domésticas, fuera del hogar, cuidado de personas, para otros hogares y la comunidad. En todas ellas, las mujeres son las que más carga de trabajo evidencian, siendo la actividad doméstica a la que más se dedican, es decir, dentro del hogar.

Es importante considerar de forma sintética que en cuanto al trabajo no remunerado por área de residencia, en la zona urbana las mujeres trabajan 30,32 horas a diferencia de los varones que lo hacen en 9,15 horas. En cuanto al rango de edad, las mujeres de 30 a 44 años y de 45 – 64 años destinan en promedio 34,00 horas al trabajo no remunerado a diferencia de los varones que dedican en promedio 9,39 horas. Otro aspecto fundamental es el que está de acuerdo a su estado civil, en el que se observa que tanto en unión libre como casadas, el tiempo promedio que destinan las mujeres es de 36 horas y el de los hombres de 8 horas. De acuerdo al nivel de instrucción básica las mujeres trabajan 34,22 horas, en el nivel medio 31,02 horas, y en posgrado 26,47 horas, la diferencia en los varones es de un promedio de 9 horas en todos los niveles de instrucción. Estos datos responden a una realidad diferenciada de la carga laboral que remarca las desigualdades, y que pone en la mesa de debate un tema que encierra configuraciones históricas, culturales, económicas y sociológicas.

Las mujeres docentes universitarias tienen un alto nivel de instrucción, y de acuerdo a sus ingresos, se ubican en una condición socioeconómica media alta, lo que dejaría vislumbrar que parte de las encuestadas pertenecen a este grupo. Lo que significa que el trabajo doméstico y de cuidados atraviesa sus vidas, y al que le destinan un alto número de horas.

Aunque sea menor al tiempo utilizado por otros estratos sociales, y en otros niveles de instrucción, no es suficiente para alcanzar la equidad en la paridad de género, sobre todo, porque este logro se puede ver afectado cuando persisten esquemas culturales sumados a la presencia de crisis y coyunturas sociales como la pandemia.

En el Ecuador faltan políticas de género que se instituyan con claros mecanismos de participación e inclusión, que enfrenten nudos estructurales como la división sexual del trabajo, la injusta organización social del cuidado, y los patrones culturales patriarcales generados desde la verticalidad del poder preexistente en todos los ámbitos. Es necesario que se reactive un escenario con mayor igualdad de oportunidades y derechos.

### **2.1.8. La Universidad Central del Ecuador en la pandemia**

La transición de la presencialidad a la virtualidad marcó un antes y un después en las formas en que se organizaron las personas y familias ecuatorianas.

La Universidad Central se sujetó a las disposiciones establecidas en la normativa transitoria por emergencia sanitaria expedida por el Consejo de Educación Superior (CES). En este documento se establecían los parámetros necesarios para el desarrollo de las actividades académicas mientras durara el estado de excepción, se normaba que las Instituciones de Educación Superior (IES) debían garantizar derechos, flexibilizar procesos, garantizar los recursos de aprendizaje en línea y su acceso a ellos, adecuar actividades de aprendizaje, entre otros.

En esta entidad se elaboró un plan de contingencia sobre los procesos de nivelación, vinculación con la sociedad, gestión educativa universitaria, titulación, posgrado, contratación de docentes, tiempos de dedicación, y horarios de carrera. (Honorable Consejo Universitario 2020, 1-5). Los cinco primeros bloques de trabajo eran parte de las actividades administrativas que los docentes a tiempo completo en su generalidad debían cumplir y que se sumó a las tareas de enseñanza que se realizaban mediante teletrabajo, es decir que al menos el 50% de docentes tuvieron una carga de trabajo administrativo y académico que se trataba de conciliarse con la actividad doméstica y de cuidados no remunerada en el espacio del hogar.

Otras de las medidas que se tomaron es que se evitarían contratos, y que a los profesores se les podría asignar más de tres asignaturas para cumplir su tiempo de dedicación. Esta situación provocó tensión entre los docentes que ya tenían una carga de actividades

atravesadas por la virtualidad que implicaba su inmersión en un mundo tecnológico en el cual no se había adiestrado a no ser por muy pocos, además de las anteriores explicadas.

Por la razón mencionada el Plan de capacitación fue uno de los más emergentes debido a que gran parte de la población docente no contaba con el conocimiento en el uso de herramientas educativas on line. Cabe señalar, que la UCE ha contado con una plataforma virtual que no ha sido totalmente utilizada por el personal docente desde antes de la pandemia, lo que vino a constituirse en un problema al inicio de la pandemia, tomando en cuenta que hay un grupo etario sobre los cincuenta años que atravesó el conflicto de la gran demanda cognitiva y técnica que esto implicaba. Esta experiencia inicial quedó atravesada por varios factores como la sobrecarga de trabajo, las oportunidades, las limitaciones, el desequilibrio en las funciones, la corresponsabilidad, problemas en la salud mental y emocional, el uso del tiempo, creencias que mantuvieron su dinámica y las acciones universitarias, todos estos aspectos se dinamizaron al mismo tiempo y en un mismo espacio conforme al requerimiento laboral como familiar. Especialmente las profesoras no dejaron de enfrentar una situación compleja en el contexto de la pandemia, donde la distribución de tiempo entre los miembros del hogar, dejan entrever la existencia de desigualdades de género.

Hay que señalar que las y los docentes se promocionan académicamente a través de una carrera de logros que también demanda tiempo, y que, por efecto de la pandemia, este propósito pudo quedar postergado o potenciado. La carga de trabajo se agravó por ejecutar actividades que antes se encontraban delimitadas en un lugar y en un horario, pero que por la pandemia tuvieron que ser conciliadas en un mismo espacio, al mismo tiempo y en ocasiones en tiempos indefinidos. La fluctuación entre el trabajo universitario y de cuidados, genera sobrecarga y separa al docente de otros espacios de desarrollo personal y académico, y que tiende a incrementarse en un contexto de crisis.

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) a inicios del 2022, implementó su Política de retorno a la educación Superior para el regreso de los estudiantes a las aulas universitarias. La UCE tomó medidas ajustadas a las disposiciones del COE Nacional, presentó un Protocolo General de Bioseguridad para minimizar el riesgo de contagio (UCE 2021, 1) contemplaba referencias y disposiciones basadas en las recomendaciones de la OMS, y demás disposiciones de prevención y protección, así como también, el proceso de retorno progresivo a las actividades laborales, o de incorporación paulatina a sus actividades en sitio.

La Universidad tomó las seguridades para su Comunidad educativa, y en esta transición, lo docentes se reajustaron a las condiciones que dejaron luego de dos años de aislamiento. El retorno a la presencialidad y la reorganización de la rutina implicó nuevas decisiones para hombres y mujeres docentes, que debieron reacomodar de nuevo sus horarios, funciones y responsabilidades laborales, domésticas como de cuidados a las que tuvieron que adaptarse.

El proceso de análisis de la investigación permitirá identificar qué similitudes y diferencias se desataron en ese momento y también verificar si las y los profesoras encontraron en la pandemia ciertas oportunidades vinculadas a sus necesidades, o si sus posibilidades de desarrollo personal y profesional se vieron limitadas. Aunque las percepciones son diversas, lo cierto es que los cambios por la transición implicaron modificaciones personales y sociales.

En definitiva, las brechas de género en la Universidad Central fueron revisadas con el propósito de entender cómo se han estructurado y funcionado, así como también, para explicar su incidencia en el desbalance de derechos y oportunidades entre los docentes.

Los datos de la investigación dieron cuenta de las fuerzas que han imperado para organizar los poderes, las funciones, las condiciones y los tiempos del trabajo remunerado en la Institución indagada, y a la vez, analizaron si estas mismas fuerzas han ejercido influencia en el trabajo no remunerado, pero con otras lógicas de acción.

La presencia de la pandemia descontextualizó a la educación y en sí a sus instituciones, la Universidad Central trató de ponerse al nivel de las exigencias sociales implementando la educación virtual en tiempo récord. Alrededor de esta nueva circunstancia, fue importante revisar cómo los docentes enfrentaron su labor académica, doméstica y de cuidados, así como entender las tensiones que se produjeron en la organización de su vida. La aproximación a este contexto ha sido importante porque permitió estructurar el marco general en el que se han desarrollado o se han encontrado vinculados los docentes universitarios.

Se constituyó en un valioso antecedente para entender los factores y elementos que transcurrieron alrededor del hecho investigado, el cual fue abordado a través de la información.

### **Capítulo 3. Metodología**

La investigación apunta a desentrañar la cuestión de las desigualdades de género en el ámbito de la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado, a descubrir los problemas existentes en la corresponsabilidad y en las prácticas laborales y de producción académica dentro del campo académico-universitario y doméstico, a partir de la perspectiva de las y los propios actores de la docencia.

La metodología que se aplicó en este estudio se asienta en el marco de un escenario académico-universitario y doméstico complejo en lo concerniente a las relaciones de sus integrantes, que tiende a ser diversa en sus posturas ideológicas, políticas, científicas y académicas, con un campo de acción específico para producir, reproducir, y cuestionar.

El campo académico-universitario se refuerza por las condiciones de poder de unos y de subsistencia de otros, quienes luchan por ser fuertes y colocar su sello, intentando mantenerse o procurando alcanzar el poder dentro de un proceso de relaciones complejas. A esta organización se la puede entender desde una perspectiva cultural, “donde las culturas emergen en las organizaciones” y una de ellas es la cultura de género que se manifiesta como resultado de las construcciones sociales, condensadas por sus actores en procesos de interacción, definiendo pautas de comportamiento sobre la base de su condición de género (Mimbreros et al. 2017, 270). De ahí la importancia de entender cómo en estos procesos de interacción se han construido las experiencias de los y las docentes universitarias.

En el campo doméstico sucede algo parecido, las relaciones de género se construyen socialmente reproduciendo formas de poder, “...de coerción física, económica y simbólica y en el que tienen lugar ciertas luchas por la reproducción o transformación de estas relaciones de fuerza” (Bourdieu 1993, referido en Seid 2016, 80). Por tal razón, es importante explorar las maneras cualitativamente similares o diferentes en que las experiencias se han construido en la conciencia de los y las docentes universitarias alrededor de las desigualdades de género.

Para el estudio en cuestión el actor familiar es el mismo de la Universidad, y sus espacios y tiempos se encuentran atravesados por diferentes estructuras que tienen un significado y que dependen de las subjetividades construidas en los procesos de interacción social y organizacional, para el caso en medio de la crisis sanitaria.

### 3.1. Paradigma y método

Bajo esta explicación se justifica la aplicación del paradigma cualitativo y del método fenomenológico que orientará este estudio. Aguirre y Jaramillo (2012) establecen que “la fenomenología se dirige a la esfera de conciencia del sujeto y tiene como meta la descripción de la corriente de vivencias que se ofrecen en esta. La observación fenomenológica no se da hacia el mundo externo, sino hacia la esfera subjetiva”.

Pensando en el propósito de este método, cabe referir a Cerón - Martínez (2020) que en su análisis del objeto de estudio construido, señala que el *habitus* definido por Bourdieu como un conjunto de esquemas de percepción y apreciaciones interiorizadas que tiene una persona, se lo identifica como cuerpo biológico socializado o subjetividad objetivada, que es entendido en la relación directa con los capitales y con su posicionamiento en un campo específico. El objeto de estudio es construido en esta relación, que para el caso de la investigación son las relaciones de poder desiguales en el campo académico universitario, doméstico y de cuidados a través del reconocimiento de las estructuras o condiciones de las experiencias desde la subjetividad de quien lo cuenta o defiende (*habitus*), y que pasarán a ser observables. Los/las investigadas se constituyen en cuerpos que llevan dentro sí sus propias vivencias donde se ponen en juego sus capitales en un mundo objetivo que los contiene. El método fenomenológico se fundamentó en el estudio de estas experiencias relatadas (objetivadas).

Su aplicación en este estudio permitió desentrañar aquel contenido inobservado que se encontraba en el discurso de los/las investigadas. De esta manera se comprendió que el género no puede ser estudiado como elemento unitario ni aislado, sino que al estar históricamente transversalizado por otras dimensiones, era necesario colocarlo en el análisis académico para entender de qué forma interactúan y generan contextos de diferenciaciones. Esto es examinado desde el concepto de las intersecciones planteadas por Crenshaw.

Así también, los relatos permitieron entender que las desigualdades no pueden ser analizadas fuera de un contexto que es organizado en las interacciones socioculturales y que produce estereotipos que debilitan el acceso al poder y a los recursos, así tampoco fuera de los procesos de relación y de creencias. Esto es analizado desde el concepto de *Doing Gender* planteada por Crawford & Chaffin.

Para sistematizar la información y el significado que las mujeres y varones docentes le dan a la organización laboral, doméstica y de cuidados, se aplicaron entrevistas semiestructuradas entre marzo, abril y mayo de 2023, esta fue organizada con preguntas abiertas, con una guía de temas y en un determinado orden. Para ello, se tomó en cuenta las preguntas directrices y los objetivos del estudio que funcionaron como hilos conductores para el planteamiento del cuestionario.

### **3.2. Población investigada**

El número de entrevistas fue delimitado en base a las cinco áreas del conocimiento que integran el sector académico de la Universidad como las Ciencias de la salud, Ciencias Sociales y humanas, Artes, Físico matemáticas y Ciencias de la Vida. Esta decisión se tomó bajo el análisis de que la información a recolectar sería el resultado de experiencias diversas y específicas desde la naturaleza de su campo de acción.

En las cinco áreas se identificaron 16 facultades donde se pudo tener acceso y delimitar el grupo investigado que estuvo integrado por 32 docentes universitarios, 16 mujeres y 16 hombres seleccionados al azar de, Psicología, Ciencias Sociales, Cultura Física, Artes, Ciencias matemáticas, Ciencias Agrícolas, Ciencias económicas, Ingeniería Química, Ingeniería Civil, Veterinaria, Ingeniería en minas y petróleos, Medicina, Filosofía, Jurisprudencia, Ciencias Químicas y Comunicación Social.

### **3.3. Certificación del Comité de Ética e investigación en seres humanos - UCE**

Al ser un estudio aplicado en el personal docente, se efectuó el procedimiento para la obtención de la Certificación de Viabilidad ética expedida por el Comité de Ética e Investigación en Seres humanos de la Universidad Central (CEISH – UCE). De esta manera se avaló la protección del investigado/a y el sigilo de sus datos.

Para garantizar con más rigor la ética en la investigación, primero se aseguró que el/la participante tuviera pleno conocimiento de que la investigación cumplía con los requisitos pertinentes para la aprobación del CEISH – UCE, fundamentados en la Ley Orgánica de Protección de datos personales. Segundo, se consideró la aplicación de medidas para precautelar los derechos a riesgo mínimo como la realización de una entrevista bien planificada en el tiempo y espacio acordado, la entrega de una información oportuna con al menos 48 horas antes, la aplicación de una investigación sin sesgos de ninguna clase evitando preguntas que lesionen la dignidad del/la entrevistada, asumir una actitud de empatía y

respeto durante y después de la entrevista, manteniendo el principio de equidad, justicia y responsabilidad social. En la entrevista se garantizaron los siguientes Derechos:

Derechos de autonomía como el desarrollo de una entrevista libre y voluntaria, la explicación clara y concisa del contenido del consentimiento informado, la garantía de la libertad para que el/la entrevistada se exprese evitando inducir a la respuesta, y el respeto a su negativa a responder una pregunta por cualquier consideración. Derecho de confidencialidad como precautelar la confidencialidad de acuerdo con la Ley de protección de datos que resguarde los derechos fundamentales de las personas naturales con respecto al sigilo de la información, dejando claro que los resultados obtenidos serán con fines académicos. Derecho de anonimización a través de un pseudónimo con el cual proteger la identidad del/la investigada y mantenerlo a lo largo de todo el trabajo de investigación. Tercero, hacer uso de la documentación pertinente para la ejecución y consecución del proceso investigativo como el Consentimiento informado que fue entregado y firmado por los/las docentes investigadas, cuyo contenido aclare el propósito del estudio, los procedimientos a llevar con la información, los riesgos y beneficios, la confidencialidad de los datos y las medidas para su garantía, derechos y opciones del participante, declaratoria del consentimiento y de revocatoria (de ser necesario), y la Declaración de conflicto de intereses para garantizar el No conflicto de intereses de la investigadora.

El desarrollo de las entrevistas se realizó bajo un protocolo establecido desde el Comité de Ética en seres humanos que cumplió tres etapas:

Primero: El acceso a los docentes que cumplieran con los criterios de inclusión como: el ser profesores universitarios titulares y de contrato, autoridades o personal docente, ubicarse en cualquier autodeterminación, mantener cualquier estado civil y encontrarse en un rango de edad de entre los 30 a 65 años.

Segundo: La definición del día de la entrevista en los tiempos establecidos por el o la docente. El envío del cuestionario y del consentimiento informado para su conocimiento con todos los datos anteriormente detallados.

Tercero: La reunión con el/la investigada, socialización de los propósitos del estudio y firma del consentimiento informado. La realización de la entrevista haciendo uso de una grabadora previo permiso.

### 3.4. Procesamiento de datos

Las entrevistas con las mujeres se desarrollaron en un promedio de una hora y cuarto, mientras que con los varones fue en un promedio de treinta minutos. Las mujeres se ampliaron en sus percepciones y criterios sin medir el tiempo, demostrando la importancia que tenía este tema en sus vidas, en tanto que algunos hombres fueron concretos en sus respuestas, demostrando apresuramiento en la entrevista. Al respecto, cabe mencionar el estudio de Rosaldo (1979) que señala “la oposición doméstica y pública proporciona las bases de un modelo estructural necesario para identificar y explorar la situación masculina y femenina en los aspectos psicológicos, culturales, sociales y económicos” (Rosaldo 1979, 7).

La definición de estos espacios explica y justifica las disparidades que se reflejan en la distribución sexual del trabajo caracterizando al hombre y a la mujer de acuerdo con el lugar que le corresponde. Se mantienen percepciones generales sobre sus formas de comportamiento, afirmando que las mujeres son más afectivas y expresivas en relación con la posición instrumental e intelectual de los hombres (Rosaldo 1979, 13).

La actitud tomada por algunos de los docentes varones en la entrevista, sin dejar de ser respetuosa y gentil, reflejó ciertos atisbos de una postura androcéntrica que reacciona ante los temas de género mediante el uso de un contenido y tiempo corto, excepto en los tópicos vinculados a las políticas universitarias, cuatro de ellos dejaron entrever la poca importancia que le ofrecen a investigaciones que no son de un perfil cuantitativo – experimental. Por el contrario, la totalidad de las mujeres tenían experiencias varias sobre este tema y guardaban un interés por denunciar los espacios y posturas masculinizadas, sexistas y de subordinación a las que se han enfrentado durante sus jornadas de trabajo. Estas diferencias históricamente han sido pensadas desde lo natural, sin embargo, es importante que sea sentipensado desde lo construido socialmente, para algunos profesores es una pérdida de tiempo hablar de estos temas de tinte cualitativo, por tal razón no se profundizan en ellos. Para las profesoras su conocimiento y experiencias al respecto, les ha permitido mayor agudeza al identificar lo que se ha familiarizado y naturalizado, pero que resulta violento, y desde ahí hay mucho sobre lo cual pronunciarse.

Una vez finalizadas las entrevistas, se aplicó el modelo de análisis denominado “Teoría fundamentada” que consiste en la recolección de datos cualitativos para ser sistematizados mediante códigos que responden al marco teórico pertinente. Para ello fue necesario, primero

establecer una codificación inicial de la información recabada, segundo relacionarla con la teoría y tercero definir una codificación focalizada.

Para la codificación inicial se elaboró un cuadro de doble entrada para sistematizar y organizar las ideas más frecuentes. Así se obtienen las siguientes tablas resumen con experiencias y vivencias de las/los académicos.

**Tabla 3.1. Codificación inicial de los datos - mujeres docentes**

No.	Codificación inicial – datos de las mujeres, percepciones y experiencias	No. de docentes
1	Sienten que la sobrecarga laboral limitó sus oportunidades	12
2	Atraviesan dificultades para auto – cuidarse por la sobrecarga experimentada	11
3	Practican actividad física en tiempos cortos	2
4	Experimentan frustración, tristeza y ansiedad por la dificultad en el manejo de actividades en un mismo tiempo y espacio	9
5	Atraviesan por enfermedades a causa de la dificultad para conciliar el TR y TnR	11
6	Experimentan conflictos con sus cónyuges o parejas por la falta de corresponsabilidad con las tareas del hogar	7
7	Experimentan dificultades con las escuelas de sus hijos por la sobrecarga de tareas	4
8	Atraviesan limitaciones en su formación académica a causa de la doble jornada	3
9	Aseguran que la falta de apoyo institucional y la falta de tiempo limitaron sus estudios académicos	5
10	Aseguran que las diferentes responsabilidades limitaron la posibilidad de publicar	11
11	Forman y tejen redes de apoyo para enfrentar dificultades	3
12	Mantiene en sus relatos imaginarios sociales vinculados al género	4
13	Experimentan limitaciones en el tiempo por asumir nuevas asignaturas	5
14	Tiene horarios flexibles, pero señalaron que en otras facultades no	3
15	No tienen espacios definidos de trabajo	6
16	Vislumbran que sus habilidades digitales aportaron a reducir las tensiones	12
17	Experimentan gastos en tecnología por las exigencias de la virtualidad	3
18	Cuestionan las políticas universitarias por la falta de apoyo al docente	6
19	Consideran que en la UCE faltan propuestas articuladas con enfoque de género	3
20	Piensen que la Universidad implementó acciones sin direccionamiento	3
21	Piensen que en la Universidad la burocracia limita acciones en favor de mujeres	3
22	Piensen que en la Universidad aún hay abuso de poder, machismo, favoritismos y hostigamientos	3
23	Creen que en la UCE la falta de apoyo entre mujeres profundiza las desigualdades	5
24	Reflejan el anhelo de regresar a la presencialidad a causa de su cansancio	13
25	Creen que la Universidad había desmejorado	6
26	Creen que la pandemia les dio la oportunidad de haber estado con los hijos	12
27	Demuestran preocupación académica y emocional por sus estudiantes	4
28	Piensen necesario que los docentes combinen la enseñanza presencial y virtual	2
29	Experimentan conflictos en sus facultades al retorno presencial	2

Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

**Tabla 3.2. Codificación inicial de los datos - hombres docentes**

No.	Codificación inicial – datos de los varones, percepciones y experiencias	No. de Docentes
1	Experimentan oportunidades para desarrollarse	12
2	Perciben que tenían más tiempo para el autocuidado	8
3	Experimentan mayor carga de trabajo laboral académica	3
4	Dedican más tiempo más a la actividad laboral o de estudio	12
5	Tienen espacios definidos para trabajar en su hogar	12
6	Experimentan gastos en tecnología por las exigencias de la virtualidad	6
7	Fortalecen habilidades digitales sin problemas	12
8	Experimentan imitaciones para hacer otras actividades académicas	4
9	Atraviesan por enfermedades a causa de su trabajo remunerado	8
10	Aseguran que la pandemia les dio la oportunidad de publicar, tenían más tiempo	10
11	Reconocen que la pandemia les brindó la oportunidad de iniciar o continuar estudios de maestría o doctorado	7
12	Mantienen en sus relatos imaginarios sociales vinculados al género	8
13	Atraviesan por conflictos en su hogar	6
14	Cuestionan las políticas de la Universidad por la falta de capacidad de reacción, por su improvisación, por ser inconsultas y orientadas únicamente al estudiante	12
15	Aprueban las políticas universitarias	4
16	Piensen que el trabajo burocrático de la Universidad limita	1
17	Consideran que hubo sanciones para el docente	1
18	Consideran que la Universidad le falta trabajar en políticas con enfoque de género	6
19	Reflejan el anhelo de regresar a la presencialidad por la necesidad de interacción	13
20	Experimentan incertidumbre por regresar a causa del entorno y la inseguridad	4
21	Tienen conflictos en la casa por el retorno a la presencialidad	2
22	Aceptan que la pandemia les dio la oportunidad de estar con sus hijos	5
23	Mantienen conflictos personales y sociales (Discriminación)	1
24	Están convencidos de que la Universidad no cambió al retorno	6
25	Demuestran preocupación académica por sus estudiantes	4
26	Piensen que sería necesario combinar la enseñanza presencial con la virtual	1
27	Experimentan conflictos en sus facultades al retorno presencial	3

Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

Esta información inicialmente codificada (abordada durante el trayecto de la tesis) fue categorizada de manera focalizada a través de las dos variables de la investigación.

### **Trabajo remunerado**

- La sobrecarga laboral y la falta de oportunidades, como manifestaciones del modelo androcentrista en la Universidad Central
  - ✓ La sobrecarga laboral en las mujeres en su intento de conciliación y pocas oportunidades (antes y durante la pandemia)
  - ✓ La sobrecarga laboral y oportunidades para los varones docentes (antes y durante la pandemia)

- Uso del tiempo una medida de desigualdades de género entre docentes (antes y durante la pandemia)
- Percepciones de la transición académica y estrategias para enfrentar las complejidades de un trabajo remunerado atravesados por las desigualdades que dejó la pandemia
  - ✓ Percepciones del teletrabajo y desigualdades
  - ✓ Estrategias para enfrentar el trabajo remunerado
  - ✓ Percepción sobre las políticas universitarias que delatan omisiones que mantienen las desigualdades durante la pandemia

### **Trabajo no remunerado**

- Sobrecarga de trabajo doméstico o corresponsabilidad
  - ✓ Sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados en mujeres académicas (antes y durante la pandemia)
  - ✓ Trabajo doméstico y de cuidados en varones académicos (antes y durante la pandemia)
- El factor tiempo en el mundo privado de las y los docentes universitarios
- Tiempo empleado (antes y durante la pandemia)
- La salud física y emocional de las y los docentes universitarios atravesados por las emergencias en el hogar durante la pandemia
- Los imaginarios que atraviesan el comportamiento de docentes
- El regreso a la presencialidad, un tiempo de reorganización y emociones para las mujeres, un tiempo de nuevas expectativas para hombres
- Finalmente, esta información se sistematizó para obtener un contenido crítico sobre el tema de estudio que se visualizará en el capítulo 3 y 4 de esta tesis en el que se describen los pronunciamientos de los/las entrevistadas sustentadas en un marco teórico.

## **Capítulo 4. Trabajo remunerado en el escenario Universitario donde las desigualdades son persistentes**

### **Introducción**

La Universidad Central del Ecuador al ser la Institución superior más antigua en el país refleja una cantidad de complejidades en sus interacciones. Sus condiciones son reflejo de lo suscitado en el contexto, y su quehacer aún guarda modos de actuación que inciden en el comportamiento de sus ciudadanos. Colateralmente se hace evidente el problema de las desigualdades, que ha sido elemento central de atención de las organizaciones de mujeres universitarias que han buscado enfrentar posturas androcéntricas y patriarcales atravesadas en la vida de los estamentos.

Estos defectos estructurales se combinan con otros que han ejercido un dominio en la vida institucional, a veces la forma natural que han adquirido produce indiferencia y omisiones en términos de políticas públicas, pero cuando son denunciados se apresuran cambios solo temporales. La pandemia fue un punto de quiebre que permitió romper con algunas acciones normalizadas en la academia, pero no en otras áreas vinculadas con el orden de género.

En este capítulo se realizará el análisis del trabajo remunerado y en el siguiente se efectuará el análisis del trabajo no remunerado. Se decidió realizar esta separación para comprender el contexto particular de cada dimensión, sin embargo, el abordaje de estos aspectos por separado no significa romper con su dinámica, sino más bien, registrar información que expliquen las tensiones que se experimentan como causa o efecto del otro.

La movilidad de las ocho o cuatro horas de la jornada laboral de profesores a su hogar fue algo inesperado, tuvieron que organizar su vida cotidiana al compás de las regulaciones laborales universitarias, en medio de otras asignaciones culturalmente establecidas. Sobre la base de lo mencionado, se busca responder a la siguiente pregunta ¿De qué forma las experiencias que atravesaron la vida de las y los docentes de la Universidad Central durante su trabajo remunerado antes y durante la pandemia reprodujeron desigualdades de género?.

La estructura del capítulo se establece en dos tiempos, un antes y un durante la pandemia. Ha sido importante identificar las experiencias particulares en estos dos periodos en los cuales se describe la lucha en diferentes territorios, con mecanismos distintos y otros actores. Se hará un análisis de algunos aspectos vinculantes tales como las oportunidades generadas, limitaciones que enfrentar, sobrecarga de trabajo, tiempos distribuidos, estrategias para

equilibrar lo laboral y sus efectos, y políticas de actuación por parte de la Universidad. Pero antes es importante conocer algunos datos de la condición laboral de las/los investigados que serán analizados. A continuación, se presenta una matriz con la siguiente información.

**Tabla 4.1. Datos - Condición laboral de las mujeres investigadas en la UCE**

<b>Datos de la condición laboral de las mujeres investigadas en la UCE</b>						
<b>No.</b>	<b>Pseudónimo</b>	<b>Relación laboral</b>	<b>Título</b>	<b>T. de Dedicación</b>	<b>Trabaja</b>	<b>Función</b>
1	Tania	Nombramiento	Maestría	Tiempo completo	Más de 8 h	Coordinadora
2	Bertha	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	Más de 8 h	Autoridad
3	Zhara	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	8 horas	Docente
4	Mariana	Contrato	Maestría	Tiempo completo	Más de 8 h	Coordinadora
5	Noemí	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	8 horas	Autoridad
6	Bárbara	Contrato	Maestría	Tiempo completo	Más de 8 h	Docente
7	Ximena	Nombramiento	Maestría	Tiempo completo	Más de 8 h	Coordinadora
8	Camila	Contrato	Maestría	Medio tiempo	4 horas	Docente
9	Raquel	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	Más de 8 h	Docente
10	Zulma	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	Más de 8 h	NN
11	Hanna	Nombramiento	Maestría	Tiempo completo	8 horas	Docente
12	Rosario	Nombramiento	Maestría	Tiempo completo	6 horas	Docente
13	Carlota	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	Más de 8 h	NN
14	Laura	Nombramiento	Maestría	Medio tiempo	4 horas	Docente
15	Victoria	Nombramiento	Maestría	Tiempo completo	8 horas	NN
16	Nadia	Nombramiento	Maestría	Tiempo completo	8 horas	Docente

Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

**Tabla 4.2. Datos - Condición laboral de los hombres investigados en la UCE**

Datos de la condición laboral de los hombres investigados en la UCE						
No.	Pseudónimo	Relación laboral	Título	T. de Dedicación	Trabaja	Función
1	Diego	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	8 horas	Docente
2	Leonel	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	Más de 8 h.	Coordinador
3	Hugo	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	8 horas	Autoridad
4	Leonardo	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	Más de 8 h.	Docente
5	Armando	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	8 horas	Docente
6	Ulises	Nombramiento	Maestría	Tiempo completo	8 horas	Docente
7	Tomás	Nombramiento	Maestría	Tiempo completo	8 horas	Docente
8	Luis	Contrato	Maestría	Tiempo completo	Más de 8 h.	Docente
9	Manuel	Contrato	Maestría	Tiempo completo	8 horas	Docente
10	Darío	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	Más de 8 h.	Docente
11	Miguel	Nombramiento	Doctorado	Medio tiempo	4 horas	Docente
12	Byron	Nombramiento	Maestría	Medio tiempo	Más de 4 horas	Docente
13	Marco	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	Más de 8 h.	Coordinador
14	Gastón	Nombramiento	Maestría	Tiempo completo	8 horas	Coordinador
15	Héctor	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	Más de 8 h.	Docente
16	Valentín	Nombramiento	Doctorado	Tiempo completo	Más de 8 h.	Docente

Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

Según los datos de la tabla 4.1, 10 de las 16 mujeres entrevistadas ostentan el título de maestría y las demás de doctorado, en tanto que, los datos de la tabla 4.2 indican que en los varones investigados predomina el título de doctorado. Esta es una tendencia que se mantiene en el personal docente de la Universidad Central.

El alcance de un título de PhD le brinda al profesorado de esta Institución más oportunidades para optar por una mejor relación laboral, recategorizarse y alcanzar un puesto de alta dirección, quienes lo hacen, asientan su estatus y prestigio con más oportunidades. En la

investigación se encontrarán aspectos que explican que estas disparidades se vinculan a un modelo estructural dominante que posterga posibilidades para un sector más que otro, y que en el contexto de la pandemia quedó evidenciado.

Otra prevalencia encontrada en ambos grupos es la de ser docentes titulares. La Universidad Central cuenta con cerca del 60% de profesores con nombramiento versus el 40 % de contratados (SIIU 2023 – 2024), y aunque el número de titulares es significativo, aún hay muchos que bregan por un nombramiento que les dé estabilidad laboral. Se analizó la condición de contratado de manera inter - cruzada con la de género y el lugar de procedencia que puso en evidencia problemas de discriminación y exclusión durante el estado de excepción.

De acuerdo con los datos de ambas tablas, el tiempo de dedicación más frecuente es el completo, lo que quiere decir es que la generalidad de la población docente forma parte de los 1.213 profesores que se ubican en este bloque (Home-UCE 2024). El tiempo de estancia de las y los maestros en el espacio universitario ha determinado y organizado su vida en otros campos de acuerdo a ciertas condiciones, como por ejemplo el ejercicio de funciones directivas o administrativas que los obliga a mantenerse por más horas en la Universidad.

Auyero (2016) señala que el Estado funciona sobre la base del manejo de los tiempos de los demás, de esta manera perdura como tiempo simbólico. No es extraño ver a algunos docentes varones hasta altas horas de la tarde en la Universidad, y tampoco a mujeres, pero gran parte de ellas están en sus hogares haciendo lo que no concluyeron en su trabajo y armonizándolo con las actividades del hogar. En la investigación se hace referencia a este tema atravesado por las diferenciaciones vinculadas al género y sus mandatos, más aún en época de pandemia en el que se produjo un giro completo en el tiempo destinado por las profesoras a actividades conjuntas. Para Flores – Sequera (2020) el cierre de las Universidades significó que las mujeres se volcaran a dar más tiempo a la población infantil y adulta mayor que la que invertían sus pares masculinos, lo que generó una sobrecarga en el trabajo doméstico y de cuidados.

Un aspecto considerable es el de las funciones alcanzadas por las académicas como autoridades, coordinadoras, representantes de gremios o de otras áreas. Entre todas las entrevistadas se observa una diversidad significativa, la mitad cumple con una de las asignaciones mencionadas. En el caso del grupo de varones no se identifica sino a cuatro que fungen en funciones de autoridad o de coordinación. No obstante, esto no se extrapola a la

realidad universitaria donde son los hombres los que en número rebasan asignaciones de alta dirección. Este dato se menciona en la página 77 del Capítulo 2.

#### **4.1. Primer aspecto de análisis en el trabajo remunerado: La sobrecarga de trabajo, un asunto pendiente en la Universidad Central, las oportunidades, un asunto por fortalecer**

La sobrecarga “Se trata de un fenómeno complejo que debe ser evaluado por el individuo, que se genera en situaciones en que las demandas cognitivas son superiores a los recursos que posee el colaborador” (Dasil Santamaría 2021, referido en Hidalgo Yadira 2022, 11). La sobrecarga de trabajo para mujeres y hombres se puede explicar sobre la base de las condiciones y demandas que el sector urbano e industrial mantiene y que se traducen en problemas insostenibles para su salud mental, física y/o emocional.

Las mujeres que trabajan dentro del hogar se constituyen en una pieza clave del desarrollo, cuyo trabajo doméstico es efectuado en la medida en que participa en la producción fuera del hogar, asumiendo así una doble jornada físicamente extenuante (Benería y Sen 1983, 104). Estas autoras piensan que el esfuerzo doméstico de las mujeres hace más difícil su inserción al mundo laboral a tiempo completo. En el caso de las docentes entrevistadas, catorce de las dieciséis tienen un tiempo de dedicación de jornada completa de ocho horas, sin embargo, no dejan de ser coadyuvantes al sostenimiento de la vida de los miembros de su hogar como al crecimiento económico esperado en el medio, “en su teorización, el trabajo doméstico invisible es clave en la reproducción social y mantiene una relación transitiva en la creación de plusvalía” (Bellucci et al. 2018, 60). Así las mujeres han asumido una doble responsabilidad, “sin que se altere dramáticamente el marco de referencia de la subordinación o se elimine necesariamente las relaciones patriarcales o la división sexual del trabajo en la producción y reproducción” (Benería & Sen 1983, 107).

##### **4.1.1. Sobrecarga laboral para las mujeres y pocas oportunidades antes de la pandemia**

Las investigadas antes de la pandemia mantenían una rutina de acción atravesada por el cumplimiento de una carga horaria, pero con historias particulares. Los problemas de infraestructura o de recursos en facultades o carreras nacientes generaban malestar en el personal docente como es el caso de Zhara quien menciona sobre su facultad “En aquel entonces no había oficinas para laborar, no había condiciones físicas para trabajar. Salía a las 16:00, pero me pasaba todo el tiempo trabajando. Tuve la suerte de graduarme del doctorado

antes de la pandemia, me quedaba estudiando hasta las 2:00 am (entrevista a Zhara, madre soltera, docente, Quito, 17 de febrero de 2023).

La entrevistada destaca las condiciones inadecuadas de trabajo como un factor de desmotivación, lo que deja ver un problema de falta de atención de las autoridades inmediatas. A esto se suma el compromiso hecho por sus estudios de doctorado, tarea que consumió gran parte de su tiempo. Parecería entonces que para ella fue una oportunidad que difícilmente lo hubiera tenido en otras condiciones que demandaran de su tiempo y atención, esta idea se vincula con la creencia de las limitaciones que las mujeres consideran que experimentarían por su condición de madre. Aunque la docente no menciona nada sobre sus motivaciones para continuar estudios de doctorado, es frecuente que las causas radican en expectativas personales y profesionales, o posiblemente vinculadas a una aspiración de gestión y dirección. Una investigación realizada a mujeres estudiantes de un programa Doctoral en Educación menciona que aquellas con hijos mayores de edad “afirman que en ese momento de sus vidas, les resultó mucho más fácil asumir otro tipo de responsabilidad, ya fuera en su trabajo o el iniciar estudios universitarios” (Morales-Román, Gildrette 2015, 153). Sin embargo, esto no significa que las funciones dejaran de ser simultáneas o superpuestas para quienes tuvieron esta oportunidad.

Del grupo de docentes investigadas, seis tienen título de Doctorado y de ellas dos culminaron sus estudios en medio de la pandemia, lo que implicó mayor carga de trabajo, pero hay quienes como Raquel que tuvieron problemas al inicio de su proceso doctoral.

Me dieron una asignatura de lenguaje y comunicación (Siendo de un área técnica), yo discutía con el Director, él me decía que cualquiera que ha hecho un doctorado y publicado podría dar esta materia, yo le decía, cualquiera, pero no es lo mío y me toca preparar, pero con ese argumento se pasó todo el tiempo. Entonces, yo la verdad odiaba el sílabo porque no está diseñado como yo me imagino que debe estar. Realmente si me tocaba preparar mucho, tanto que me preocupaba más que mi tesis doctoral. Yo siento que aquí hay ciertos poderes legales y fácticos y siempre han manejado a sus intereses horarios, asignaturas, comisiones. He sentido que me han puesto una carga considerable a diferencia de otros compañeros que la tienen más ligera. Ha sido una lucha, me han colocado materias que no son de mi especialidad y que me han demandado un tiempo adicional. Yo necesito dar las materias que conozco las que hice mi doctorado y no que me pongan otras (entrevista a Raquel, soltera, docente, Quito, 09 de marzo de 2023).

Las tareas de planificación y organización de impartición de clases se encuentran a cargo de las autoridades académicas de cada facultad, así como las políticas aplicadas en el procedimiento. En medio de esta situación, suele suscitar lo siguiente “los factores que generan mayor impacto en la carga laboral cualitativa son la organización del trabajo y la planificación de las tareas” (Mhango et al. 2020, referido en Hidalgo Yadira 2022, 11). La réplica de Raquel evidencia el abuso de poder y la desigualdad en la distribución de asignaturas y responsabiliza a las autoridades inmediatas y a los poderes fácticos existentes.

Para la académica, el asumir asignaturas que no son de la formación profesional es más frecuente de lo que se piensa dada las limitaciones en la contratación de profesores en un área específica, pero que es causa de molestia para quienes invierten un tiempo extra en la preparación de asignaturas que no son de su correspondencia, que en el caso de Raquel desviaba la atención en sus estudios. Piensa que su esfuerzo por el logro de un doctorado no se encuentra compensado ni reconocido. La falta de un criterio unificado de la institución puede aumentar el riesgo de exceso laboral para unos docentes, que como lo deja entrever Raquel, al no ser de una determinada carrera le aumentan trabajo.

Otro caso fue el de Tania que hace una denuncia a la actuación de las autoridades de su Facultad, enfatizando un problema de discriminación de género en los concursos de mérito y oposición.

Estoy en una facultad muy machista, un colega mío me dice lo mismo. Por años yo concursaba y nunca tuve la suerte de ganar los concursos, tenía experticia, di clases en un organismo internacional. Cuando me presentaba a los concursos de pregrado en las Universidades del Estado, no ganaba y me preguntaba por qué me califican mal. El concurso que gané en la Universidad fue porque la Senescyt en ese tiempo organizó que en los tribunales se incluya un representante de otra Universidad. El jefe de la mesa era uno de la Universidad NN y en ese concurso gané ¡Queda entre líneas muchas cosas! ¿verdad Gisell?, sino fuera porque una amiga mía le comentó a este docente (jefe de la mesa) que aún no me informaban del resultado, no estuviera aquí. No sé cómo haría, pero él había dicho que va a estar cuidando y que estaría vigilando este asunto. Me llamó la autoridad de ese tiempo, y un poco grosero me dijo por qué no venía, yo le contesté, usted nunca me ha dicho que he ganado, esperé tres meses y asumí que había perdido (que hasta que no tenga un documento formal, no podía darme el lujo de renunciar en el Instituto que estaba, porque debían darme de baja de un sistema y abrir otro). En Talento Humano me encontré con una gran persona que me ayudó en los trámites. Llegué acá y no tenía oficina y andaba con mi mochila, me iba a la biblioteca,

nadie me hizo inducción yo mismo me daba ánimo. Fue tenaz, Ahí noté que talvés por ser mujer me bautizaron, el siguiente semestre estuve a cargo de (hace referencia a actividades curriculares y administrativas), me embarcaron en algo que no conocía, no había manuales, luego fuimos una facultad modelo, porque teníamos una guía del proceso. Una vez en una reunión en toda la Universidad decían que debemos trabajar sólo centralinos, yo les decía que no es cierto, que hay mucha gente que viene por recomendación, hay mucha gente que está acá porque no le queda otro remedio, eso no es ser docente, dar clases a la fuerza, no todo centralino está acá porque le gusta ser docente (entrevista a Tania, divorciada, docente, Quito, 04 de abril de 2023).

Tania expresa su malestar con las políticas sesgadas que al parecer la facultad tiene con la mujer académica. Había perdido la esperanza de acceder a un trabajo que le dé estabilidad, en su relato refleja la falta de credibilidad en las Instituciones y denuncia la adición de más trabajo que no ha sido parte de su formación. Para ella el ingreso de un profesional a esta facultad se vincula a criterios patriarcales, androcéntricos y unívocos, donde prima la idea de la defensa Universitaria y la prevalencia de un campo de acción más orientado hacia los hombres que hacia las mujeres.

El pronunciamiento de Tania pone en la mesa de análisis una falta de vigilancia y seguimiento a los procesos de inserción docente que en el caso de ella amenazaban con excluirla, pero que una política como era la presencia de una persona externa en el concurso de oposición pudo promover su acceso como maestra. Este punto devela la debilidad en asuntos de enfoque de género sumado a los actos de hegemonía aún llevados en la Universidad. Morales (2013) señala que este es un comportamiento androcéntrico y por lo tanto una práctica que invisibiliza a las mujeres y anula su contribución. Este caso permite visualizar un dilema de defensa de territorio lo que para Bourdieu (1999) significa la conservación de un *habitus* académico como organizador de prácticas dominantes reproducidas y vinculadas a condiciones estructurales. Estas condiciones responden a posiciones jerarquizadas y reguladas por valores aceptados institucionalmente.

Bajo el análisis de la interseccionalidad de Crenshaw (1991) la condición de Tania se refleja a nivel estructural, es decir, por el hecho de ser mujer y una aspirante externa a la Universidad se sometió a abusos de poder que se explica en la defensa del territorio disciplinario de quienes no son hombres y no son graduados en la Universidad Central y custodiado por agentes conservadores del campo que protegen sus recursos. Así se cumple la idea del ejercicio de poder y dominio del sector masculino en protección de su territorio disciplinar

sobre las mujeres situadas en una estructura jerárquica inferior como lo explica Ballarín (2015).

El problema de la sobrecarga ha sido vinculado a la falta de acciones pertinentes de quienes administran la Unidad académica frente a los derechos sociales, uno de ellos el de la maternidad. El caso de Bárbara y de Camila demuestra omisiones y desatinos estructurales.

En el 2019 ya estaba embarazada, se me hicieron bastante pesados los horarios, ahí yo recuerdo claramente que había solicitado a NN que me cambien a la planta baja porque había que subir muchas gradas porque estaba por el octavo mes, pero no me ayudaron, para mí era muy pesado manejar, muy pesadas las clases, aun cuando yo amo mi profesión, era demasiado cansado, los chicos eran muy amables, pero esa hora se me hacía eterna, se cumplía porque caso contrario me iba peor. El hecho de estar embarazada se me hizo muy duro. Yo quisiera agregar, que en mi facultad no sé en otras, el hecho de haberme embarazado fue una enfermedad, una autoridad de turno frente a mi embarazo me dijo que estaba discapacitada, yo le contesté ¿discapacitada? ¿por qué?, me dijo perdón, pero es que el embarazo les discapacita de alguna manera, yo le dije para usted, para mí no, me ha de costar llegar, pero llego. Yo quisiera Gisell que esto se resalte porque todavía existe esa discriminación. En el periodo de lactancia igual, también les molesta dar esas horas, yo me impuse, yo me amparo en la norma, y los chicos que tenían después de la 13:00 de lunes a viernes, realmente perdieron esas clases porque nunca buscaron un reemplazo (entrevista a Bárbara, soltera, docente, Quito, 16 de febrero de 2023).

Tuve un embarazo de alto riesgo y me despidieron a los dos días de dar a luz en la Facultad NN, yo era de contrato. La autoridad tenía cierta línea política que yo no tenía. Seis meses más tarde entré a otra facultad, e intenté distanciarme un poco porque venía con una carga psicológica fuerte, pero he encontrado más apertura. Los colegas aquí han demostrado un poco más de amistad. Aparte de la entrevista menciona que era llamada la NN (epíteto utilizado por de otro lugar de origen), lo que para ella significaba un trato diferenciador con respecto a su condición de extranjera (entrevista a Camila, casada, docente, Quito, 10 de febrero de 2023).

Aunque Bárbara se ve presionada por el manejo de actividades durante su estado de embarazo, destaca la importancia que tiene para ella su profesión y toma medidas de autocuidado para enfrentar el problema de cansancio, que según su criterio se pudo solventar garantizando el derecho que le asistía. Para ella no hubo sensibilidad de la autoridad inmediata ante un pedido de una condición que era evidente y que estaba en la obligación de atender. Para la docente hay problemas conceptuales sobre el embarazo que desentrañan un

problema de discriminación de género. Ello por supuesto puede incidir en un problema de omisión o indiferencia en políticas de acción.

En el caso de Camila hubo una transgresión a sus derechos laborales y maternos, dejando ver que la persona que no tiene una alineación política no puede mantenerse como docente en esa Unidad académica, independientemente de su condición de embarazo que era de alto riesgo y que implicó un desgaste en todas las dimensiones, para la docente, se constituyó en un problema de derechos contra el género, la maternidad y lo laboral atravesado por el mito del extranjero. Es evidente que las categorías de género, maternidad, lugar de origen, y condición política, en el caso de Camila y Bárbara se inter - cruzan, lo que pone en evidencia una estructura de poder controlada por fuerzas androcéntricas que se deriva por la política patriarcal que ha imperado en la Sociedad y en sus instituciones. Situaciones como estas son denominadas por Stolcke (2000) como dominación justificada, efecto de la naturalización expresada en las relaciones de género y asentada en raíces sociopolíticas de desigualdades.

Un aspecto importante planteado por Crenshaw es la dimensión política. La falta de una agenda universitaria, para el caso de ambas profesoras reduce la posibilidad de brindar seguridad reproductiva durante su estado de gestación. Hay mayor riesgo de lesiones, sobre todo porque gran parte del tiempo las maestras pasan de pie. Esta situación refleja a una sociedad que fragiliza las garantías sociales e iguala las condiciones siendo indiferente a las particularidades que tienen las mujeres por efecto de su maternidad. Jelin (2014) menciona que la omisión de derechos humanos vinculados a la categoría de género suscita en una sociedad moderna, en este estudio, las desigualdades inter - seccionales por ser mujeres y madres, se encuentran ancladas a los cambios del desarrollo capitalista.

Estos casos dan cuenta de la prevalencia de un sistema estructural - político que impera en la Universidad cuya forma de organización tiene una mirada patriarcal con relaciones de poder vertical que fragiliza la estabilidad laboral, dejando entrever comportamientos hostiles por su condición de maternidad y lugar de origen.

La siguiente percepción es de la profesora Noemí que tiene una experiencia diferente con sus autoridades inmediatas.

Entre el 2016 y 2020 estaba haciendo el PHD en el país NN, sin bebés, y me quedé embarazada, fue caótico, mi vida paró porque no podía tener una agenda, mi esposo entendía que el doctorado era de la familia, y me tenía que graduar porque si no perdía la beca.

Conferencia a la que iba yo iba cargada a la una, cargada a la otra, lactaban y al coche. La red

de mis amigas fue importante, porque creo que una madre experimenta esto de “mi lugar son mis hijas creo que no voy a poder”, mis amigas me decían ¿cómo que no vas a poder?, me ayudaban con las niñas y me pagaban los Congresos. Tenía un jefe de cátedra que me dio permiso para la lactancia y me obligaba a irme a la casa, porque soy medio adicta al trabajo. A mí la Universidad no.....mira, la verdad es que Talento humano es cualquier cosa menos humano, aquí me hacían todos los problemas, hecho el importante. Pero mi jefe me dio menos cursos. Yo sentí el apoyo más de hombres en mi vida como mi jefe de cátedra y compañeros de trabajo (entrevista a Noemí, casada, docente, Quito, 23 de febrero de 2023).

La profesora Noemí fue una de las docentes que realizó el doctorado antes de la pandemia y que en su última etapa quedó embarazada de gemelas. Ella resalta la dificultad que tuvo para conciliar su trabajo y sus estudios con la maternidad, sustentada en la creencia de que la condición de madre posterga las actividades profesionales. Una publicación señala “para muchas mujeres, la maternidad, suele coincidir con los procesos de ascenso y consolidación en la carrera académica... Esto puede afectar sus trayectorias de diversas maneras” o lo que las mismas autoras denominarían la “penalidad de la maternidad” (Mason y Goulden 2004, referido en Alcázar y Balarin 2018, 34). Es decir, las mujeres corren el riesgo de desertar o postergar sus carreras, lo que desencadena insatisfacción personal y profesional. Este caso demuestra que cuando el género se super - posiciona con la maternidad y la sobrecarga laboral, se configura un trato desigual, que analizado desde la interseccionalidad estructural de Crenshaw expone que hay múltiples identidades oprimidas que vulneran garantías. Se demuestra entonces, el rostro de un sistema atravesado por la falta de empatía laboral frente a un derecho de maternidad. Después de todo, Noemí parece resignificar la idea de ser madre cuando el relato de otras mujeres la desafían a mantener su ritmo y lograr nuevas oportunidades como ponente en Congresos. Otra parte del discurso de la profesora Noemí, destaca la actividad compartida con su esposo, el apoyo de compañeros de trabajo y de entre ellos de su jefe de cátedra que facilitó el permiso para la lactancia materna. En este punto Noemí percibe un proceso burocrático del Departamento de Talento humano al gestionar el permiso de las horas de lactancia, sus palabras lo dejan ver como un organismo ineficiente e insensible (situación diferente al que vivió Tania en su proceso de gestión del nombramiento definitivo). En el campo académico – universitario las instituciones demuestran su complejidad a partir de sus relaciones de poder al legitimar su presencia.

Hay experiencias que delatan la desvalorización que existe entre personas del mismo género cuando las grandes disparidades ponen a algunas mujeres, expectantes de una mayor apertura

entre sus pares. Tania una vez más pone en discusión este asunto desde otro ángulo, el de una lucha entre mujeres.

A veces les he dicho a mis compañeras que el machismo proviene de las mujeres. Yo hice un trabajo a nivel Iberoamericano, otro compañero varón hacía un proyecto de medición de un lotecito, mis colegas mujeres lo apoyaban a él, y en cambio yo no era valorada. Peor, las mujeres no nos apoyamos. Aquí estamos por igual en número, pero gran parte son de contrato, titulares somos poquitas (entrevista a Tania, divorciada, docente, Quito, 04 de abril de 2023).

La percepción de la docente es una denuncia de la poca solidaridad entre profesoras en un trabajo que merecía ser reconocido, lo deja entrever como una actitud desleal. La misma docente en otras partes de la entrevista hace referencia al poder político en la Universidad y su organización a la que pertenecen algunas mujeres, por lo cual se inferiría que para ella algunas compañeras son más consecuentes con los compañeros varones.

Con la llegada de la pandemia, los conflictos toman otra forma para las mujeres académicas quienes experimentan nuevas condiciones que se conjugan, que limitan tiempos y provocan sobrecarga laboral, física y emocional.

#### **4.1.2. Sobrecarga laboral para las mujeres y pocas oportunidades durante la pandemia**

De las mujeres investigadas las tres cuartas partes dejan percibir que hay un problema de exceso de trabajo sumado a una serie de complejidades que se distinguirán a lo largo de esta tesis.

Ellas experimentaron la saturación laboral durante la pandemia, así lo menciona Zhara “Yo pedí que en la Facultad me den un horario asequible para estar con mis guaguas en las clases virtuales porque aprendieron a leer en pandemia. Me ayudaron desde las 12:00 en adelante” (entrevista a Zhara, madre soltera, docente, Quito, 17 de febrero de 2023).

Zhara buscó una estrategia para enfrentar la sobrecarga y solicitó que en su caso se aplique un horario de acuerdo con sus necesidades emergentes. Así, muchos más relatos destacan la complejidad del trabajo remunerado como el de Tania y Ximena

Fue complejo, fue una de las épocas que pasaba enchufada a la computadora. La autoridad nos ponía reuniones hasta los domingos, como todos estábamos en la casa, así se asumía, uno no podía decir no puedo. Por mi doctorado me tocó salir a l campo octubre, noviembre y diciembre e iba a un laboratorio donde me prestaban un equipo para hacer mediciones. Me pasé trabajando, estudiando, en reuniones, obligaciones que me mandaban del trabajo. Pasaba

en mi estudio que era el comedor (entrevista a Tania, divorciada, docente, Quito, 04 de abril de 2023).

Tuve que contratar conectividad. Había reuniones en la mañana y noche. Mi hijo me requería porque debía estar un adulto. Me levantaba dos o tres de la mañana para preparar clases. Decía que brutos, porque nadie nos dijo: utilicen una metodología de acuerdo a..... o reduzcan los contenidos. Lo hice después de haberme matado. Fue caótico. Atendí a mi madre, hijos y trabajo (entrevista a Ximena, Unión libre, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Estas expresiones delatan un problema de regulación institucional, hasta de orden legal al violentar la disposición del trabajo de 8 horas (en la generalidad de los casos). Se percibe que para ellas las unidades de control académico no establecieron mecanismos y métodos que favorezcan la actividad académica virtual que simplifiquen los procesos de enseñanza. Este hecho para Bourdieu (2008) es el cuestionamiento que los miembros del campo hacen contra las condiciones de desigualdades que generan quienes defienden sus recursos. Se desencadenó un exceso de trabajo fundamentado en la facilidad que brinda la virtualidad desde las casas, sin pensar que se provocaba fatiga y cansancio luego de las jornadas de trabajo doméstico y de cuidados que ejercían más las mujeres académicas.

Las nuevas condiciones implicaron nuevas decisiones que alterarían el intento por hacer dos actividades o más a la vez, como al aumento del número de estudiantes y la presentación de evidencias, así lo explica Bárbara: “En la parte de la docencia era fatal porque los trabajos eran individuales y grupales. Los paralelos subieron de 40 estudiantes a 50 estudiantes, eran mínimos tres tareas, debía revisar 150 tareas. Tenía tres materias a mi cargo, muy, muy fuerte” (entrevista a Bárbara, soltera, docente, Quito, 16 de febrero de 2023). Hanna se refiere a otra situación complementaria: “El primer semestre fue terrible no fue lo mismo al inicio que al final. La exigencia era que nos conectemos 45 minutos, planificaba, pero no empezaba a las 7:00 sino a las 7:30. Me sentía estresada porque la Comisión de gestión académica nos pedían evidencias” (entrevista a Hanna, casada, docente, Quito, 10 de febrero de 2023).

Con ello encarecieron el doble esfuerzo que realizaron los docentes con cursos ya inflados de estudiantes, la insistencia en la presentación de evidencias y reportes que obstaculizaron la posibilidad de conciliar el trabajo doméstico con el laboral, lo que para Reyes (2013) demuestra prioridades jerarquizadas. La investigadas dejan ver la indiferencia de las autoridades al permitir que los docentes busquen la manera de enfrentar la situación. Las mujeres académicas se sentían sobrecargadas, todo aquello que les exigían demandó

demasiado tiempo y a la vez contraponía la disposición legal de trabajo. Para Flores (2020) las actividades académicas desarrolladas fuera del horario implicaban una vulneración a la vida personal, produjo un agotamiento emocional y la despersonalización donde predomina una sensación de incapacidad para responder a las demandas laborales y domésticas.

Frente a todo esta vivencia y explicación cabe preguntarse si las docentes investigadas accedieron a oportunidades de optar por otros estudios o generar publicaciones durante la pandemia. De este grupo investigado cinco mujeres tuvo la posibilidad de continuar o terminar otros estudios, mientras que once no lo pudo hacer; así también, cerca de las tres cuartas partes no pudo publicar porque se cruzaban con otras preocupaciones, como Tania lo dice “antes de la pandemia comencé un doctorado, entonces eso era trabajar, estudiar y estar pendiente del hijo” (entrevista a Tania, divorciada, docente, Quito, 04 de abril de 2023), algo similar le sucedió a Barbara “estuve tratando de terminar mi segunda maestría, pero fue fuerte, no pude escribir, así que la terminé en tres años” (entrevista a Bárbara, soltera, docente, Quito, 16 de febrero de 2023).

En este y los siguientes casos se visualiza un conflicto por continuar y terminar sus estudios aparte de cumplir con el requisito de las publicaciones. “Tuve reuniones para terminar una publicación porque ya lo veníamos trabajando. No me pude dedicar más a la investigación porque no había tiempo” (entrevista a Zhara, madre soltera, docente, Quito, 17 de febrero de 2023). Ellas tenían su vida organizada al respecto, pero a raíz de la pandemia experimentaron dificultades por el factor tiempo, casi dejando entrever que se volvió una carga que debían cumplir obligadamente. Para las profesoras la responsabilidad de ser madres, culminar obligaciones asumidas y trabajar en medio de la pandemia, les preocupa. A la vez, se mantiene el deseo latente por sostener el capital de reconocimiento profesional como parte de su trabajo académico, lo que le brinda estatus, prestigio o satisfacción lo que para Bourdieu (2002/2011) significa el resultado de la estrategia de inversión simbólica. En estos casos continúa de manifiesto la conjugación del género, la sobrecarga laboral y la maternidad, que dan cuenta de un problema de desigualdades por el espacio que ocupan, aquello que Crenshaw (1989) en Esquivel (2020) identifica como dimensión estructural.

El caso de Raquel invita a la reflexión sobre los obstáculos administrativos en la consecución de las carreras académicas.

Yo estaba desesperada porque necesitaba que se me amplíen el tiempo para desarrollar mi tesis doctoral, porque el periodo de planificación estaba siendo afectado y no podía hacer mi

trabajo de campo. Yo empecé a hablar con el Director de NN. Este señor se portó tan mala persona, él y la gente que le apoya, no contestaba mensajes. Le decía que había un decreto presidencial que limitaba las horas, limitaba la movilidad, aquí no podíamos salir. Yo estaba desesperada, le escribí que necesito que se me amplíe el tiempo, porque mi periodo de planificación de la tesis estaba siendo afectado, y no puedo hacer mi trabajo de campo, y sin la base previa no se podían realizar análisis posteriores. Él me dio una contestación por escrita que hay un contrato firmado y que no se puede cambiar. Entonces yo monté en cólera y le escribí una carta tratando de no ser grosera, pero que le duela, porque no es posible que en un tema tan delicado tenga que ceñirme a un contrato cuando estamos en una situación excepcional, le dije que frente a un tema que es de contexto mundial no es posible que no tenga empatía. Él me llamó y le dije "usted no sabe lo que nos ha tocado a las mujeres, entonces me dijo que no depende de él, pero le respondí que él es el llamado a sugerir cambios en una ampliación de casos, pero me cerró el teléfono", Tuve que hablar con NN y le conté todo. En el HCU se logró tratar y se resolvió ampliarnos a un año para terminar la tesis. Pude publicar y logré una calificación Cum laude (entrevista a Raquel, soltera, docente, Quito, 09 de marzo de 2023).

Ahí fue más complicado al principio porque estuve por entregar mi tesis de doctorado. Tenía que escribir en los momentos que podía, ahí me estresé un montón. El requisito de mi doctorado era de publicar dos papers más. Los niños tenían clases y debíamos estar pegados al principio, posteriormente cuando empezamos las clases la casa no pasaba tan ordenada. Mi esposo se estresaba (entrevista a Zulma, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023).

Sin embargo, para Raquel y Zulma estas exigencias ponían a prueba su fortaleza y la credibilidad en la Institución. La primera se encuentra decepcionada por la falta de empatía que las autoridades universitarias tuvieron frente a su pedido, poniendo así en la mesa de debate la capacidad de reacción para reorientar las políticas en los posgrados, y la segunda debía luchar contra la saturación vivida entre los hijos, el esposo y las clases para priorizar su doctorado, de no hacerlo correría algún riesgo por falta de cumplimiento en los tiempos. Las políticas universitarias en relación con los doctorados, contemplan un tiempo de realización fijado en los convenios con los posgrados de Universidades extranjeras, pero este lineamiento terminó estresando a las docentes e incrementando la desconfianza en el sistema.

Las profesoras definitivamente reflejan el cansancio que les generó la escritura y el compromiso hecho para terminar sus estudios y divulgar, únicamente lo lograron porque ya había un camino recorrido. Otras actividades impactaron en su plan diario de vida como en su voluntad. Infante et al. (2021) en su publicación mencionan “se ha demostrado que la

pandemia y la contingencia están afectando la productividad de las mujeres académicas en: publicaciones, proyectos, alteración en el ritmo de trabajo académico actual que impactará a lo largo de su vida profesional” (Infante et al. 2021, 187). La sobrecarga de trabajo ha sido uno de los factores que se vincula a la disminución del rendimiento académico, que antes de la pandemia era más posible en espacios y tiempos destinados para ese cometido.

Hay otras entrevistadas que creen que la pandemia no fue una oportunidad, sino claramente un obstáculo, así lo explica Ximena “No pude hacer cursos, ni para escribir sobre temáticas como estas, geniales para trabajar, pero no” (entrevista a Ximena, Unión libre, docente, Quito, 15 de febrero de 2023) y Bárbara “antes de la pandemia yo daba charlas, participaba en Congresos, pero no pude hacerlo después y hasta ahora” (entrevista a Bárbara, soltera, docente, Quito, 16 de febrero de 2023). Las profesoras dan una voz de protesta e identifican los efectos de la privación de oportunidades, falta de tiempo y complicaciones familiares junto al exceso de trabajo (como lo mencionó antes Ximena). Aun cuando las mujeres han logrado mayor participación productiva “la mujer continúa especializándose en el trabajo no remunerado de la reproducción biológica y el mantenimiento diario de la familia, y esto a su vez ha puesto limitaciones a los logros que pueden obtener en la esfera pública” (Benería y Sen 1983, 110). Esta protesta es una denuncia que se sigue vinculando a las políticas universitarias. Para las mujeres, aquellas no generaron sostenibilidad y regulación académica en medio de la coyuntura, perdiendo así la credibilidad en el gobierno universitario.

(Para publicar) no nos lo asignan en la carga horaria diaria, o si no, nos asignan tres horas a la semana para la redacción de un artículo académico, que al final del semestre terminan siendo la sumatoria como 8 días nada más. En 8 días no se escribe un artículo académico, es más, tengo un compañero que hizo dos diplomados durante el confinamiento, me generó cierto malestar, chuta yo no tuve tiempo ni siquiera para ver una película, pero tengo compañeros sobre todo varones que están publicando. Hacían publicaciones columnas de opinión, artículos académicos, waou cómo lo logran, pero yo no veía nombres de mujeres (entrevista a Nadia, unión libre, docente, Quito, 31 de marzo de 2023).

Para Nadia específicamente la pandemia dejó ver la inequidad de género. Enfatiza en la no asignación de horas suficientes para esta actividad y recalca que los docentes varones tuvieron más tiempo para escribir y publicar, dejando así entre líneas que hay personas que sostuvieron la vida de los hombres para que ellos cumplan sus propósitos. La factibilidad de publicar significa el capital cultural objetivado planteado por Bourdieu que coloca en una posición de diferenciación a los hombres y mujeres de la Universidad, pero para que sea posible requieren

de un capital cultural incorporado que maduran en un espacio de oportunidades que encuentran unos, pero no todos a la medida de sus responsabilidades. El capital cultural al parecer se constituye en una moneda de cambio que les brinda más oportunidades a los hombres de publicar que a las mujeres, permeada en una cultura androcéntrica – patriarcal que según Morales (2013) las invisibiliza y oculta sus aportes. Estas son denuncias claras de un problema estructural universitario que no ha reorientado sus acciones bajo un enfoque de género interseccional para enfrentar las desigualdades.

Antes de la pandemia los hombres académicos entrevistados han mantenido una rutina asumida que les ha permitido cumplir con obligaciones, asignaciones y anhelos laborales y académicos.

#### **4.1.3. Sobrecarga laboral y oportunidades para los varones docentes antes de la pandemia**

La rutina de los varones docentes ha tenido un matiz diferente al de las mujeres, su trabajo se encuentra atravesado por altas horas de permanencia en la Universidad, atención a actividades pendientes en lo académico como en lo administrativo y preocupación por cuidar de su trabajo.

Se identificó a docentes que antes de la pandemia experimentaron dificultades por el exceso de trabajo como el siguiente entrevistado que menciona “teníamos un montón de trabajo que realizar, se trabajaba más horas de las que nos pagaban. Había que revisar tesis fuera de horario y aparte me dedico al trabajo particular” (entrevista a Tomás, casado, docente, Quito, 16 de marzo de 2023). Tomás considera que no hay un trabajo totalmente reconocido conforme a las horas establecidas, siente que hay un exceso laboral forjado desde el interior de la Institución.

Para el siguiente investigado, el trabajo era más intenso y esto implicaba un doble esfuerzo.

En mi caso yo vengo de un mundo tradicional, para mí que vengo del monte, encontrarme en un mundo académico es un choque, lo que para ti es una hora de trabajo, para mí puede significar dos, al mismo tiempo debo ir trabajando y aprendiendo, tengo una carga superfuerte. Esforzarme, esforzarme, esforzarme para no quedar mal y cumplir con las expectativas, por eso ya estoy 4 años. Por eso me quedaba más tiempo o seguía trabajando en mi casa. Aquí mismo con la seguridad de afuera, yo veo que pasan como unas treinta personas y a ninguno les pide documentos y cuando quiero ingresar me piden documentos (entrevista a Luis, unión libre, docente, Quito, 14 de febrero de 2023).

Luis un hombre afrodescendiente, ha estado atravesada por dificultades sociales y discriminación, su adaptación cultural como académica le ha implicado problemas con la gente debido a la actitud racista. Al respecto, Jelin (2014) se refiere a las desigualdades de género junto a otras dimensiones como la raza por efecto de la interrelación entre clases. Este ha sido un problema por el que atraviesa el grupo afro a causa de los mitos establecidos culturalmente, independientemente de la posición social en la que se encuentre. Luis hace un trabajo agotador a causa de ciertas dificultades personales en el procesamiento de su trabajo académico, argumentando que proviene de una zona rural. La situación destaca entre las demás porque él cree que este es un sacrificio que le garantiza cuidar de su fuente laboral, aunque sea extenuante.

Un caso parecido es el de Miguel con respecto a asumir la entrega a su trabajo remunerado, menciona lo siguiente: “mi rutina diaria en el hospital es hasta la 14:30, de ahí vengo a la UCE a las 16:00 hasta las 19:00. Estaba en el Doctorado. En el hogar seguía trabajando en cosas pendientes del doctorado hasta las 22:00 y luego iba acostarme” (entrevista a Miguel, casado, docente, Quito, 17 de febrero de 2023). Hay que tomar en cuenta que los profesores a tiempo completo tienen que cumplir con horas administrativas y actividades académicas aparte de la impartición de clases como en el caso de Tomás y Luis. Para Miguel el ritmo de vida se sorteaba entre sus dos trabajos que lo limitaban de la compañía familiar. Sus actividades laborales provocan una brecha con su familia y con las posibilidades de participar en el cuidado de sus hijos y en las tareas domésticas. Los docentes varones buscan mantener su fuente de proveedor y a la vez de académico ideal, para lo que es necesario su competitividad y total dedicación al trabajo como lo refiere Alcázar y Balarin (2018).

Antes de la pandemia registran una rutina que está ligada más a sus tiempos de actividad laboral. “Como se sabe, la forma en que las mujeres y los hombres académicos gestionan sus tiempos son cualitativamente distintos” (Anderson et al. 2002; Berrios 2007, referido en Benavides et al. 2021, 92) y así como los tiempos que será de análisis posterior, también la forma en cómo estos son procesados ubican a los varones docentes en el encuentro con nuevas oportunidades que lo acercan más a su preparación, de esta manera lo señala Diego “llegaba a la Universidad a las 8:00, me quedaba hasta la 16:00 a 20:00 para recoger a mi hija, llegaba a la casa 21:00, merendaba y me dedicaba hacer deberes de mi maestría y a descansar” (entrevista a Diego, casado, docente, 22 de febrero de 2024). Finalmente, Hugo “antes de llegar acá, yo tenía un tiempo parcial en otra universidad, me levantaba a las 6:00,

me iba a dar clases, llegaba por acá a las 10:00 y trabajaba hasta las 20:00 o 21:00” (entrevista a Hugo, casado, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Estas mismas características se perciben en cuatro a cinco docentes más, cuya labor académica toma una importancia sustantiva. Aunque las expresiones alrededor de su rutina permiten inferir que la cantidad de trabajo es parte de su vida, no se puede identificar si lo piensan como una sobrecarga laboral. Esta actuación se sostiene en una forma histórica, o como lo identifican Crawford & Chaffin (1997) y sociocultural de organizar el espacio laboral que les brinda oportunidades para acceder a los recursos y al poder. En el que la permanencia masculina obedece a una preeminencia masculina parte de una cultura universitaria patriarcal.

Su dinámica se observa en horas de inicio y de finalización del día con una reducida participación en el hogar como lo expresa Leonardo “....., me acercaba a la Universidad, hacía actividades académicas y se tenía bastante pendientes en la oficina de la casa” (entrevista a Leonardo, soltero, docente, Quito, 28 de marzo de 2023). También lo deja entrever Leonel cuando dice “...Prendo el computador me voy hasta las 19:00 haciendo oficios, reviso investigación pendiente, cumpro con artículos que publicar, reviso un montón de tesis. Soy Coordinador de....., tengo actividades netamente administrativas, pero que conlleva tiempo. Después de eso me voy a descansar a las 21:00 (entrevista a Leonel, casado, docente, Quito, 06 de marzo de 2023).

Se observa que los llamados “pendientes” complementan las horas de trabajo de la mañana manteniendo sus obligaciones directivas o docentes y de preparación personal, constituyéndose así en una condición natural de su quehacer diario. El tiempo y la formación para un docente de la Universidad Central en estos últimos años siempre ha sido importante porque ha buscado estabilidad, prestigio y cumplir con aspiraciones que coadyuven a su capital cultural y económico; esto no quiere decir que las mujeres académicas no lo busquen, sino que su dificultad radica en la distribución sexual de su trabajo que no les permite satisfacer aspiraciones, mientras el posicionamiento de los hombres en los niveles directivos y académicos es cuantitativamente más alto. Lo que permite entender es que hay espacios de oportunidad aún diferenciados.

#### **4.1.4. Sobrecarga laboral y oportunidades para los varones docentes durante la pandemia**

En esta coyuntura un cuarto de profesores varones manifestaron que atravesaron por problemas de exceso de trabajo, que por cierto ya lo experimentaban antes de la emergencia sanitaria, uno de las experiencias fue el de Luis “Preparar clase de manera virtual a más de tu carga laboral, se sumó otra carga laboral, la de planificación que no está tomada en cuenta. Normalmente tienes un horario donde cumples, pero a más de ese horario se suma cómo trabajar, cómo interactuar con los estudiantes, el trabajo se duplicó, y para todos” (entrevista a Luis, unión libre, docente, Quito, 14 de febrero de 2023).

En cambio, las tres cuartas partes de varones reflejan una particularidad que no se ve en las mujeres, y se trata de las oportunidades que la pandemia según ellos les brindó. Diego manifiesta “En lo profesional me permitió adelantar, porque el tiempo que perdía en la carretera me permitió seguir una maestría y sacar dos publicaciones. La pandemia fue una oportunidad para ver el estilo de vida en el que estábamos viviendo y ver cómo podemos retornar hacia mejores estilos de vida” (entrevista a Diego, casado, docente, 22 de febrero de 2024).

Cuando se le pregunta a Tomás sobre el perjuicio de la pandemia en su vida, él manifiesta que le sucedió todo lo contrario “mas bien al revés porque en la época de pandemia, me había ya inscrito en una maestría y luego en otra, fue productivo porque me pude preparar en infinidad de cosas ameritaba mayor esfuerzo, económico, personal, de rutinas” (entrevista a Tomás, casado, docente, Quito, 16 de marzo de 2023). Los dos docentes varones caracterizan al estado de excepción por la pandemia como un tiempo de oportunidades. Se fortalecieron los tres capitales planteados por Bourdieu (2001), el cultural incorporado, es decir el fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades que implicó una inversión económica como estrategia de reproducción que apunte al aumento de capital (Bourdieu 2002/2011, 37). El cultural objetivado, es decir, toda la producción generada; y el cultural institucionalizado, como el aval recibido de una Institución donde se preparan. Estos logros que implicó más tiempo distribuido que fortalecía su trabajo remunerado.

El caso de Hugo es parecido al de Tomás, cuando asevera que “realmente no me afectó, yo siento que me benefició, porque no me levantaba tan temprano, daba mi clase virtual en la Espe, bajaba a desayunar, de ahí subía a clases a las 11:00. Yo me gradué en plena pandemia

y generé algunas publicaciones y dos de ellas en buenas revistas” (entrevista a Hugo, casado, docente, Quito, 15 de febrero de 2023). Leonardo encontró en el estado de excepción una oportunidad para terminar su doctorado y aprovechar el tiempo antes utilizado en la movilización.

Se hizo más tranquilo, de hecho, porque se ahorra el tiempo en todo lo que es la transportación, por suerte en mi casa tengo espacio suficiente para hacer mis actividades y que no me moleste mi familia, no estoy metido en el mismo departamento, sino que tengo otra oficina por abajo, entonces no hay problema, me dedicaba a trabajar en mi oficina e iba a comer a mi casa. La pandemia me ayudó de alguna manera en el doctorado para escribir, pero en lo experimental no, porque me dejó aquí en el Ecuador (entrevista a Leonardo, soltero, docente, Quito, 28 de marzo de 2023).

Estas manifestaciones dejan entrever la “libertad o comprensión” experimentada, como la tranquilidad de trabajar lejos de sus familias a donde acudían (sin que sea para lo único) para alimentarse. Sintieron los beneficios que les brindó el aislamiento en cuanto a recibir los cuidados y la comprensión de los miembros de su hogar. Al respecto Hernández et al (2021) menciona que las mujeres son cuerpos que se adaptan a las coyunturas para resolver las necesidades de los miembros del hogar. En estos casos, la presencia de sus parejas o esposas y su responsabilidad en los cuidados del hogar facilitó su crecimiento profesional. Otros entrevistados como los siguientes acentúan la presencia de nuevas oportunidades.

En lo profesional se ganó bastante, porque gané estabilidad laboral, fui un beneficiario de la ley humanitaria. Salí con nombramiento. Creo que fue una buena oportunidad, se hizo más, hubo colaboración, enlaces con otras universidades, generé cuatro publicaciones relacionadas con el Sarcs 2 (entrevista a Miguel, casado, docente, Quito, 17 de febrero de 2023).

Mas bien se publicó más, mis habilidades digitales mejoraron. Me coincidió con una investigación del CES, se trabajó con la Universidad Católica de Guayaquil, la Técnica de Ambato, la Politécnica Nacional. Fuimos encargados de este trabajo y publicamos un libro oficialmente después de dos años de lucha, así que la pandemia me quedó como anillo al dedo (entrevista a Leonel, casado, docente, Quito, 06 de marzo de 2023).

Miguel y Leonel tuvieron oportunidades que trascendieron lo institucional. Se vincularon con otros actores, Universidades y beneficios para fusionar esfuerzos, objetivos y aspiraciones en pro de promover y fortalecer su capital cultural objetivado y construir su capital simbólico. Se refleja la inversión social orientada al sostenimiento de las relaciones sociales que les ayudó a consolidar el capital social. La vinculación interinstitucional es muy importante para los

docentes porque se constituye en una puerta para propiciar proyectos de investigación que puedan ser publicados. Esta oportunidad ha sido más evidente en los hombres que en las mujeres durante la pandemia.

En definitiva, este grupo de varones considera que la pandemia no fue una limitación para hacer otras actividades, al contrario, esta coyuntura fue de especial apoyo para los logros de sus metas académicas. Los docentes varones investigados se sitúan en un nuevo espacio laboral, el hogar, pero lo asumen como un espacio libre del control de las autoridades, una investigación que analizó las competencias de los docentes universitarios en el Perú menciona que durante la pandemia se aduce que los profesores que ejercieron una educación virtual con independencia de sus autoridades presentan niveles de resiliencia (Holguín et al. 2020, 42-49). Además, como lo mencionaron algunos, no implicaba la movilidad que es un tiempo ganado para continuar laborando.

Mientras que cerca de las tres cuartas partes de los investigados sí pudo publicar, el resto no pudo generar ningún escrito.

Durante la pandemia no publiqué, yo en lo personal tengo un horario de la manera que le mencioné, yo no sé qué maestros con cuarenta horas pueden divulgar una o dos o tres publicaciones, hasta que logré entender el viejo truco del viejo truco, es decir, mano de obra barata y calificada, los estudiantes, y en los papers nunca existe un gracias Juanito, gracias Nacho, gracias Stefi, bueno. Intenté hacer par de borradores, dos los escribí y luego de la pandemia logré enviar (entrevista a Manuel, casado, docente, Quito, 22 de febrero de 2023).

Manuel expresa que las oportunidades de publicar para quienes tienen un horario completo son más difíciles, a menos que sea a través del desarrollo de investigaciones realizadas por estudiantes. El docente concibe que la estrategia utilizada por algunos maestros no es ética, pero que les ha permitido publicar con más agilidad y frecuencia. Esto es un asunto que requiere ser analizado ya que puede representar un abuso y mucho más si alguien es excluido.

Yo tenía programado en salir a estudiar un PH en España, pero se cerraron las fronteras, solicité licencia, se me complicó, seguía estudiando mediante forma remota, pero había la exigencia de la Universidad española, pasé dos meses, ellos suspendieron el proceso, me quedé sin carga horaria producto de esto. Lamentablemente falleció un docente y esa carga me asignaron a mí, fue una afectación, porque lo que se pagó no se devolvió. Pérdida de superación, pérdida económica. No se pudo hacer nada, pero si me sirvió leer, estudiar, pero no publicar (entrevista a Gastón, divorciado, docente, Quito, 17 de marzo de 2023).

Gastón fue de los pocos docentes al que la pandemia no le brindó oportunidades para desarrollar su doctorado, ni para publicar, por el contrario, experimentó gastos económicos porque su proceso de estudios fue suspendido. Sin embargo, tuvo un beneficio que fue la asignación de horas, esta es una de las oportunidades laborales que los docentes asumen para completar su tiempo de dedicación. Esto explica el valor que los varones le brindan a su trabajo remunerado, conscientes que no pueden prescindir de él como proveedores del hogar, concomitante a ello, les permite promoverse profesionalmente.

A diferencia de los dos docentes, casi la mitad del grupo se dedicó a continuar y a terminar sus estudios de maestría o doctorado. La generalidad de varones se concentró más en la actividad laboral que en la actividad doméstica y de cuidados, así lo mencionan doce investigadores, les interesa prepararse y producir material científico o de divulgación con el propósito de escalafonar o escalar a un puesto de mayor jerarquía dentro de la organización universitaria. Esto asienta más la propuesta de Bourdieu (2001) acerca de la lucha por apropiarse de los capitales en un juego de fuerzas.

El exceso de trabajo y el espacio de oportunidades funcionaron paralelamente para el profesorado masculino investigado, el primero como un medio y modo de sobrevivencia y el segundo como posibilidades que los prepararía para acceder a espacios de reconocimiento o liderazgo. Para ellos la carga laboral independientemente de cuan estresante pueda ser, es natural, lo que significa que aún se conserva como una actividad masculinizada. Para Bourdieu (2001) las desigualdades del poder simbólico son percibidas como naturales.

Sintetizando se puede identificar que antes y durante la pandemia, las mujeres académicas reconocen y coinciden en que las acciones universitarias adolecen de eficacia al ser aplicadas.

Las brechas identificadas por las docentes en cuanto a la asignación de distributivos, falta de oficinas adecuadas para el trabajo, el poder como eje central de decisiones, falta de sensibilidad frente a la maternidad, la defensa de carreras masculinizadas, entre otros, se traduce en un problema del sistema estructural universitario androcéntrico y patriarcal que mantiene una hegemonía política y académica que profundiza las desigualdades.

Al mantener una estructura (el campo) con estas fuerzas impide que la Universidad tenga capacidad de reacción frente a una coyuntura socioeconómica como la atravesada en el estado de excepción. Los capitales se dinamizaron con la balanza más hacia los hombres que hacia las mujeres dejando un desbalance naturalizado. La organización no vislumbró los problemas

que implicaba enfrentar dos actividades en un mismo tiempo y en un mismo espacio. Para las entrevistadas hubiese sido importante un tratamiento diferenciado durante la pandemia, que haya sido de acuerdo con sus condiciones domésticas y de cuidado a través de la regulación de horarios, ajuste de contenidos programáticos, simplificación de documentación, ampliación de tiempos para la entrega de informes y evidencias. Una organización adecuada les hubiera permitido acceder a oportunidades que en el caso de los varones fue consolidado.

Para las docentes el lograr competir contra el tiempo fue un desafío que no les permitió avanzar durante dos años o al menos en los tiempos planificados. Experimentaron la postergación de sus propias vidas y un desfase con los propósitos académicos. Las oportunidades no estaban al alcance por el contrario se sentían amenazadas por el tiempo indefinido de las circunstancias.

Aun cuando los tiempos se modificaron, el relato de los varones docentes demuestra las ventajas que el aislamiento social les dejó, funcionando de acuerdo con el ritmo de trabajo que lograban mantener muy parecido al de la presencialidad. El mantenerse lejos del espacio laboral, no movilizarse, cumplir con sus obligaciones laborales, tener experticia en algunas áreas, les permitió escribir, estudiar, publicar y efectuar actividades extras, entre otros. En definitiva, la sobrecarga de trabajo tuvo precios diferentes en hombres y mujeres.

#### **4.2. Segundo aspecto de análisis en el trabajo remunerado: El uso del tiempo, una medida de desigualdad de género entre docentes.**

El tiempo puede tener algunos significados teóricos, pero en el ámbito laboral equivale a una medida cronometrada cuantitativamente que tiene la intención de regular la ejecución de una jornada de trabajo con un valor económico. No obstante, la percepción de esta medida cobra un sentido diferente para cada persona y su existencia en la sociedad, el significado es del uso del tiempo sobre la base de los derechos, el uso del tiempo sobre la base del valor social, o el uso del tiempo en relación con la inversión, entre otros.

En la generalidad de trabajadores el uso de este bien es sinónimo de abuso, no hay un manejo adecuado de este recurso como tampoco hay una visibilización de su ejecución en el campo del género. En este ámbito han sido más los cuestionamientos debido a su falta de comprensión por quienes actúan como reguladores, por la ausencia de límites y por su uso en condiciones de desigualdad.

En el sector universitario la gestión administrativa opera en sus procedimientos básicos atravesados por el tiempo a cumplir, pero hay aun vacío sobre la gestión de este recurso que no se mira desde la perspectiva de quien lo utiliza. Se administra bajo el control, pero no bajo las necesidades y particularidades. En este punto los profesores han experimentado la rigidez de los parámetros que reducen su desempeño y a más de ello, impactan su bienestar, pero posiblemente con mayor énfasis en las mujeres.

#### **4.2.1. Tiempo utilizado antes de la pandemia**

Previo al estado de excepción por la pandemia, se registraba en hombres y mujeres un uso de tiempo diferente, atravesado por un tiempo laboral más asumido por los varones y un tiempo doméstico más asumido por las mujeres.

Más de la mitad de los docentes en la Universidad Central tiene un tiempo de dedicación completo entre titulares y contratos. En estas condiciones los hombres pasan gran parte del día en su trabajo cumpliendo con la impartición de clases y las horas complementarias administrativas. La organización del hogar y de su vida está determinada por las regulaciones laborales, lo que se mantuvo durante el estado de excepción permitiendo garantizar el cumplimiento de la jornada laboral.

Antes de que llegara el confinamiento, la mitad de las docentes entrevistadas cumplían con la jornada completa o medio tiempo, que coincidían con aquellas que tenían hijos menores de 12 años, y de este grupo, dos mujeres han desarrollado actividades Directivas, mas, la otra mitad de mujeres superaban las ocho horas de trabajo, de la cuales, seis realizaban tareas Directivas o de Coordinación y tres tienen hijos menores de 10 años. Funciones aparte de la docencia significarían un trabajo extra al que se sumarían las tareas de cuidados con los menores de edad, aquí algunos relatos.

Como ya se había mencionado la mitad de las mujeres entrevistadas dedicaban su tiempo a actividades Directivas, lo que quiere decir es que esta gestión se combinaba con la docencia, una de ellas Bertha que explica “tenía el cargo de NN de 8:00 a 16:00, era presencial, se debía despachar todo para el día siguiente, no alcanzaba el tiempo, era un tiempo no tan acelerado como fue en pandemia” (entrevista a Bertha, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023). Sucede lo mismo en el caso de Ximena

Ingresaba a las 9:00, me daba un lapso para preparar alimentos, llevar a los hijos al centro infantil y cuidaba a mi mamá que tenía una discapacidad del 84 %. Regresaba, compartía con

los hijos, pero ya tenía algún pendiente. En la tarde se atendía a la casa, tomaba algún archivo para revisar, las clases y la titulación requerían tiempo (entrevista a Ximena, Unión libre, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

En este aspecto el tiempo utilizado solía ser más extendido por efecto de reuniones, decisiones y enfrentar situaciones diversas, una de ellas las propias del hogar. Bertha y Ximena como todas las demás mujeres mantenían dos o tres actividades en su vida, el de Directivas, docentes y cuidadoras en el hogar. Sus vidas se sujetaban a un tiempo sincronizado a causa de las exigencias de la lógica distributiva pública como privada. Este punto deja en evidencia la carga laboral triplicada, tiempos solapados e inequidad en la distribución de los trabajos (Vaca & Barón 2022, 25).

Algunas mujeres en la Universidad le han dado prevalencia a su espacio público con múltiples actividades vinculadas a la academia y a la política, han participado activamente integrando estas responsabilidades, como es el caso de Carlota quien menciona “siempre he pagado una empleada doméstica, porque realmente me he comprometido mucho en el trabajo docente y también en la militancia de mujeres” (entrevista a Carlota, divorciada, docente, Quito, 08 de marzo de 2023). Su jornada aplicada en lo laboral académico y político social regulaba los tiempos para su espacio privado, esto se vincula con lo mencionado por Vaca y Barón (2022) en referencia a que las personas distribuyen el tiempo en base a las valoraciones que hacen de su entorno. Para la profesora la esfera pública y las satisfacciones generadas en ella fueron determinantes para organizar su vida, para lo cual requirió del servicio doméstico como lo hacen la mayoría de las académicas. Al respecto, Benavides et al. (2021) refiere a Saracosti cuando habla de la subordinación de otras mujeres como parte de la perpetuación de una cultura androcéntrica.

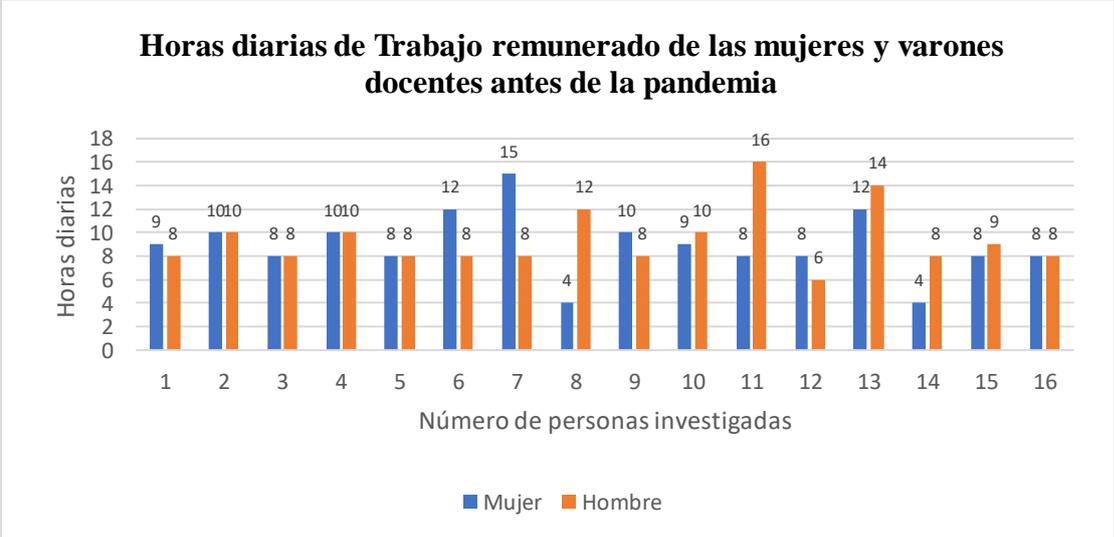
En el caso de los varones, las tres cuartas partes le ha dado a su profesión o estudios una atención especial, la mitad de los docentes entrevistados cumplían las ocho horas de la jornada laboral y seis de ellos tenían hijos menores de 12 años, de ellos dos cumplían funciones directivas. La otra mitad se extendía más de las ocho horas de trabajo, de la cual dos cumplían con actividades de liderazgo y cuatro tenían hijos menores de edad. Para los profesores que desarrollaban funciones de Liderazgo, la responsabilidad de coordinación o autoridad implicaba mayor esfuerzo o dedicación.

Un entrevistado menciona “soy Coordinador del área NN, tengo actividades netamente administrativas, pero que conlleva tiempo” (entrevista a Leonel, casado, docente, Quito, 06 de

marzo de 2023). Otro investigado expresa “yo planificaba, desarrollaba actividades educativas. Las asesorías se realizaban dentro de un espacio establecido. La planificación se hacía en función a la interrelación y el desempeño docente con estudiantes” (entrevista a Gastón, divorciado, docente, Quito, 17 de marzo de 2023). Los tiempos invertidos por los hombres en el trabajo son más amplios. Una de las actividades como condición para que la labor marchara sobre ruedas son las reuniones administrativas y académicas en las que gran parte de las direcciones y coordinaciones están a cargo de los varones, su estancia en el campus académico puede rebasar su jornada diaria. De hecho, para Ballarín (2015) los hombres provocan vínculos en su territorio laboral para generar una competencia simbólica más que una competencia técnica o profesional que les permita centralizar el poder.

En este proceso de control se reflejó que el uso del tiempo es central para reconocer problemas de desigualdades. Aunque la entrevista ha sido realizada a representantes de hogar y no a cónyuges, parejas o responsables de la casa, se ha podido identificar brechas significativas de diferenciación entre las mujeres y varones académicos.

**Gráfico 4.1. Uso del tiempo diario de mujeres y hombres docentes en el trabajo remunerado antes de la pandemia**



Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

Sobre el uso del tiempo diario de labor académica antes de la pandemia, las dieciséis entrevistadas invirtieron un promedio de 9 horas diarias y sumaron un total de 141 horas diarias entre todas. Mientras que en el caso de los dieciséis varones, el uso del tiempo diario de trabajo académico fue en promedio de 9,4 horas diarias y sumaban un total de 151 horas diarias entre todos antes de la pandemia. Es decir 10 horas más que las mujeres.

#### 4.2.2. Tiempo utilizado durante la pandemia

Al empezar esta coyuntura, hay más de un pronunciamiento que demuestra preocupación por la saturación de las actividades en el mismo espacio.

El tiempo de las mujeres fue complejo como efecto de las decisiones en la división sexual del trabajo, esto implicó lograr congeniar lo productivo y reproductivo durante su actividad de teletrabajo. “El teletrabajo comparado con la educación tradicional requiere más carga de trabajo por parte de sus docentes y al menos un 14% más de inversión de tiempo” (Tomei 206, referido en Flores 2020, 101). Las académicas llevaron la Universidad al hogar con requerimientos que significó el aumento del uso de tiempo y responsabilidades que se hicieron parte de la vida cotidiana.

Este era el momento en que las educadoras se enfrentaban al problema de la doble jornada en un mismo espacio y tiempos. En el caso de Bertha, Noemí y Victoria los tiempos se tornaron escasos. Bertha expresa “en pandemia fue fatal, eran amanecidas. Se tienen curvas. Una programación académica tenía una semana fuerte de trabajo” (entrevista a Bertha, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023). Noemí señala “yo le brindaba cuatro horas para las clases y tres horas a las redes, todas las clases las dejé para las 16:00 en adelante y en las madrugadas las cosas pendientes” (entrevista a Noemí, casada, docente, Quito, 23 de febrero de 2023), y Victoria “hubo reuniones en la noche que incrementó el trabajo. Luego llamaban a reuniones hasta a las 7:00 am. Nos adaptábamos a los horarios” (entrevista a Victoria, casada, docente, Quito, 29 de febrero de 2023).

Para las profesoras el día no alcanzaba por la doble jornada a las que estaban expuestas y era necesario recurrir a las horas extras para atender pendientes, mientras que los demás miembros del hogar descansaban. En este aspecto se evidencia lo que señala Vaca & Baron (2022) sobre el tiempo al definirlo como una herramienta de todos, pero no a disposición del mismo modo.

Madrugaba para hacer el trabajo intelectual (a las 4:00 am sentencias, autos y dictámenes). No lo podía hacer en horas habituales, para ello se necesita leer y concentrar. Yo daba clases de 7:00 a 9:00 am y luego de 19:00 a 21:00. Tenía clases o muy de mañana o muy de noche. Es un horario que me permitía tener los dos trabajos. Trabajaba sábado y domingo porque no se alcanzaba hacer entre semana (entrevista a Laura, divorciada, docente, Quito, 06 de marzo de 2023).

El uso de los tiempos extras también fue en horas no habituales al que accedía Laura para desarrollar un trabajo intelectual que implicaba concentración, y que no podía hacerlo en tiempos establecidos para ello por efecto de los cuidados que brindaba a su hija. Algunas mujeres docentes se han habituado a limitar sus horas de descanso aumentando la posibilidad de afectaciones en su salud. Este comportamiento está relacionado con la necesidad de ingresos y de prestigio profesional sobre todo en aquellas que son jefas de hogar. Benavides et al. (2021) recuerda que las mujeres académicas tienen que lidiar entre dos constantes como son sus anhelos y las asignaciones asumidas. Zhara denuncia lo que sucedía en otras facultades “el horario de las clases era hasta las 19:00. No eran recorridas las clases. Yo conozco casos en que a algunas profesoras les subieron la carga horaria” (entrevista a Zhara, madre soltera, docente, Quito, 17 de febrero de 2023). Carlota dice “Para nosotros fue bien fuerte porque ingresamos al proceso de diseño de las mallas curriculares yo hice todo el diseño de la carrera, fue super difícil, tenaz. Eso compromete tiempos, nos reuníamos en las noches. Yo era parte del Consejo de carrera, en la comisión de rediseño, en la comisión de innovación” (entrevista a Carlota, divorciada, docente, Quito, 08 de marzo de 2023).

Las profesoras invirtieron su tiempo en el trabajo remunerado con más responsabilidades sumadas, las exigencias académicas se intensificaron. La creencia en que la permanencia en el hogar posibilitaba que la trabajadora haga uso de todo su tiempo, determinó las decisiones de autoridades y la capacidad de respuesta de las maestras.

Es muy posible que en este periodo se haya enfatizado la preconcepción de que la Educación es una actividad orientada a los cuidados lo que le da más sustento a la feminización de este campo. Su enfoque radica en la idea del sacrificio de las mujeres y la entrega de su tiempo para todo lo que garantice, en este caso coyuntural, la formación de sus estudiantes y el cuidado de su familia durante la pandemia. Flores – Sequera (2020) le da sentido a esta situación cuando señala la afectación de las mujeres educadoras por no cumplir con sus horas de descanso debido a los requerimientos de su ocupación. Se la destinó a esta profesión por considerarse que estaba de acuerdo con su hechura natural.

En medio de la pandemia las mujeres académicas vieron pasar sus tiempos, entre la urgencia, las exigencias y las necesidades, posteriormente entre la reorganización y el cansancio, y aunque sujetaron sus tiempos a un horario definido, los requerimientos académicos, administrativos y estudiantiles demandaban de sus horas, tiempo al que se le añadió el espacio

de reuniones que irrumpió la vida privada de las profesoras organizado para lo doméstico y los cuidados. El caso de Nadia reflejó este dilema

Reuniones de trabajo, nos convocaban a las 17:00 y había que estar presente, además era virtual, pero no era tan fácil, porque mientras escuchábamos la reunión, había que arreglar las cosas, hacer la merienda, creo que hubo un abuso en la tecnología para plantear reuniones a las 8:00 y 9:00 pm hasta tres horas. Me conectaba, pero no estaba conectada porque había que resolver las cosas (entrevista a Nadia, unión libre, docente, Quito, 31 de marzo de 2023).

Para Nadia, una de las actividades que exigía su tiempo eran las reuniones, al respecto las mujeres a diferencia de los varones no quieren ni se permiten gastar demasiadas horas ya que generalmente se encontraban realizando en el mismo momento otras tareas con la cámara apagada.

La situación de incertidumbre y miedo que se vivía movió a algunas mujeres docentes a brindar contención emocional a compañer@s y estudiantes, maestras que se desenvuelven en áreas históricamente reconocidas como propias de las mujeres como es el caso de las Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales, entre ellas, médicas, deportistas y pedagogas. Así las siguientes entrevistadas dicen:

Hubo un estudiante que se suicidó, les daba conferencia a alumnos y familiares. Apoyaba a amigos que trabajaban en hospitales a través de oraciones porque me lo pedían y formé parte de una organización cristiana. Fue tenaz porque era parte del COE nacional y a nivel público se cometieron errores, así que salí, hubo pésimo manejo de medicamentos. Atendía a pacientes, cientos, familias enteras contagiadas. El habernos acercado a la virtualidad nos enseñó a gestionar el tiempo (entrevista a Noemí, casada, docente, Quito, 23 de febrero de 2023).

Sabe lo que a mí me impactó, yo me reunía de forma individual con los estudiantes para verificar informes, y ahí yo les veía a los chicos si estaban bien o estaban mal, fue como un proceso de catarsis y allí yo conocí a varios chicos que sí quisieron suicidarse, y me aliviaba el poder ayudar porque ellos se desahogaban conmigo, por eso yo estuve muy comprometida en que esto de la virtualidad funcione, y de cierta manera me ayudó hacer mucho más humana y consciente con los estudiantes, porque antes de la pandemia yo era demasiado firme, demasiado exigente, nada flexible, pero en la pandemia las situaciones que pasaron lo chicos tuvieron mucha confianza conmigo y ahora es muy distinto el proceder que yo tengo con ellos (entrevista a Bárbara, soltera, docente, Quito, 16 de febrero de 2023).

La tendencia construida por algunas mujeres hacia el apoyo personal, social e institucional atravesó sus vidas durante la pandemia. A los tiempos ya utilizados en espacios no habituales del día, empleados para otras actividades no cotidianas o utilizados en actividades extras, se añadió otra más que fue el acercarse a la vida de los demás para brindar un servicio de ayuda emocional. Al mismo tiempo sucedía que personas externas absorbían el tiempo de sus maestras. Para Noemí la Virtualidad fue un instrumento que le permitió gestionar sus tiempos con respecto a funciones delegadas, atención especializada y apoyo espiritual. Bárbara concentró esfuerzos en sus alumnos para apoyar sus necesidades emocionales, esto podría explicar la sobrecarga a la que se sometió y que se revisan en otros apartados de la tesis. Estas actitudes normalmente se las vincula con actos de cuidados como el afecto, la intuición, la sensibilidad y la comprensión, no obstante, implica más tiempo reproducido, pero con otro valor social. Carlota vivió el estado de excepción apoyando a compañeras, realizando investigación y otros.

Nos reinventamos todos. En la pandemia, recogíamos productos para ir a dejar a la gente. Tenemos un grupo de mujeres llamado “mujeres en la academia y en la ciencia”, somos cuarenta. Soy activista, soy parte del “observatorio de mujeres políticas”. Las chicas (estudiantes) se expresaron a través de muchos eventos. Hicimos un estudio sobre los ODS, se buscaban acciones fuera de la universidad. Con colegas también hubo momentos de reflexión debido a las tensiones innecesarias por cuestiones secundarias (entrevista a Carlota, divorciada, docente, Quito, 08 de marzo de 2023).

Estas acciones altruistas sin duda alguna, de un alto valor social, triplicaba esfuerzos que se constituían en un tiempo no considerado para las profesoras, pero que para ellas era necesario por efecto del malestar emocional a quienes creían más vulnerables. Por esta respuesta de solidaridad y empatía se debería poner en análisis los costos en la salud física y mental que la docente puede sufrir, pero también, cómo la Universidad abordó este tema específico a través de sus Instituciones creadas para este fin.

Los docentes varones revelan también la dificultad por el tiempo incrementado en la actividad laboral durante la pandemia que rebasa al de las mujeres. Este es el caso de Diego quien menciona “tenía dieciocho horas de trabajo (las utilizaba también para aprender herramientas digitales) y poco tiempo para descansar” (entrevista a Diego, casado, docente, 22 de febrero de 2024), y Marco expresa “teníamos clases en la mañana, solicité ayuda (en la parte virtual).

Se duplicó el trabajo, trabajaba la mañana, en la tarde y la noche” (entrevista a Marco, divorciado, docente, Quito, 24 de abril de 2023).

Diego y Marco pertenecen al grupo de aquellos que tuvieron dificultades al inicio en el manejo de herramientas virtuales, lo que demandó mayor esfuerzo. El tiempo de los dos docentes durante la pandemia estaba concentrado para la atención de todo aquello que se vinculara a su trabajo remunerado. Esta idea actúa como parte de una lógica racional asignada a los hombres que es la tendencia por las tareas que demandan más su fuerza o su intelecto y a la cual le dan todo el tiempo necesario, para Bolla et al (2020) este pensamiento se ha mantenido como un instrumento de dominación que los coloca en un nivel de superioridad.

Significativamente, llegó una afectación a tal punto de transformar toda esa realidad, donde no hay límite de tiempo, donde se desatendía funciones, ciertos compromisos para cumplir actividades laborales, donde hubo una especie de abuso sobre el cumplimiento de actividades sin observar las necesidades que teníamos nosotros como trabajadores, para lo cual se llegó a contratar tecnología (entrevista a Gastón, divorciado, docente, Quito, 17 de marzo de 2023).

Gastón percibe que la sobrecarga de tiempo se debió al abuso ilimitado de tareas y que a la vez obstaculizó la ejecución de otras actividades. Deja entrever un problema de derechos laborales que pone en la palestra a otro tema de desigualdades, el del educador trabajador que rebasa su tiempo laboral a diferencia de otras disciplinas. Otro caso en el que se percibe esta situación es el de Luis.

La emergencia sanitaria nos da una nueva oportunidad para entrar en este nuevo mundo o manera de trabajar, fue nuevo para todos nosotros, recibir clases, de cómo operar en teams, cómo trabajar en el aula virtual, cómo calificar, preparar clase de manera virtual que fue una carga laboral. En mi caso era un poco más difícil, tenía que adaptarme a este mundo universitario y virtual. La universidad me ocupaba todo el tiempo (entrevista a Luis, unión libre, docente, Quito, 14 de febrero de 2023).

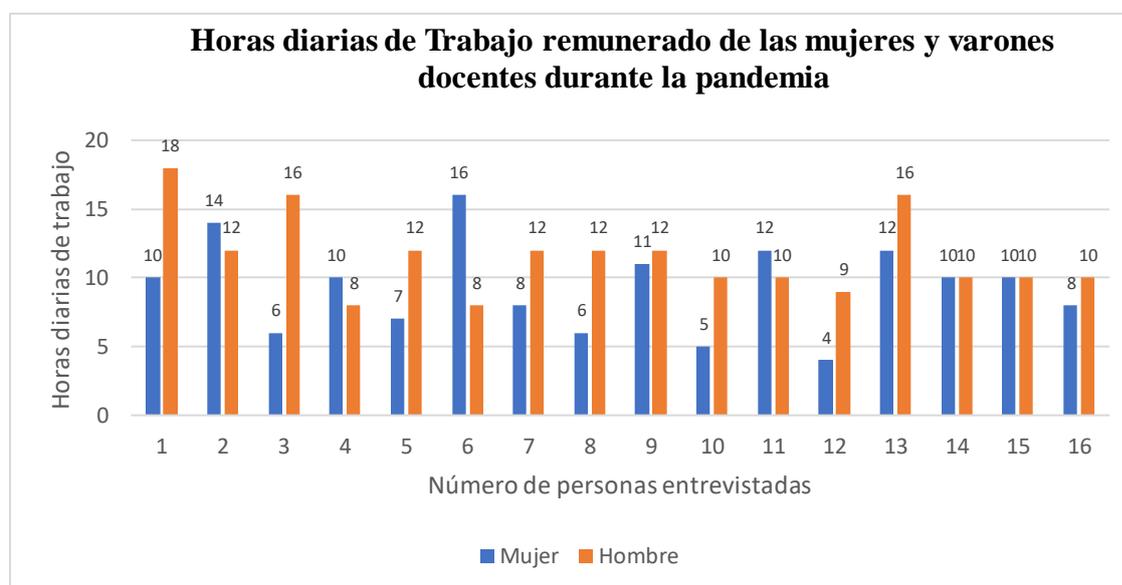
Este caso tuvo un matiz diferente dado el doble esfuerzo que menciona Luis debió hacer para acoplarse al espacio académico que él ya lo venía trabajando antes de la pandemia, más las que exigía el mundo virtual durante el estado de excepción. Él se tuvo que enfrentar las dificultades del tiempo reloj como la imposibilidad de conectar con otra actividad más. Los profesores dejan ver que en la generalidad del día, su tiempo estuvo utilizado en el trabajo remunerado debido a la acumulación de más actividades por efecto de la tele virtualidad, lo

que significó una tarea diferente y nueva que requería de toda su concentración y consumía gran parte de su vida cotidiana.

En la mayoría de los varones investigados hubo necesidades que se vinculaban al trabajo remunerado y a su preocupación por cumplir a cabalidad su labor sin interferencias. Así lo confirma una investigación cuando demuestra que los padres varones alcanzaron el doble de horas dedicadas al trabajo remunerado de forma ininterrumpida (Carli 2020, 5).

Se hizo necesario conocer cómo se destinó el tiempo de hombres y mujeres en su labor remunerada con el propósito de identificar qué actividad se jerarquiza en relación con el género.

#### **Gráfico 4.2. Horas diarias de Trabajo remunerado de las mujeres y varones docentes durante la pandemia**



Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

Así las 16 mujeres entrevistadas durante la pandemia invirtieron en promedio 9,3 horas que sumaron un total de 149 horas diarias entre todas, mientras que los hombres durante el estado de excepción destinaban en promedio 12 horas de trabajo remunerado y sumaban un total de 185 horas diarias entre todos. Para el primer grupo se aumentó cerca de la mitad de una hora de la que ya tenían y para el segundo se incrementó dos horas más del que invertían antes de la pandemia de manera individual. La mitad de las mujeres académicas incrementó su tiempo de 8 horas de trabajo a 10 o hasta 12 horas de lo que cotidiana o normativamente le correspondía. En el caso de los varones más de la mitad de los investigados incrementó su trabajo de 8 horas hasta 10 o 16 horas más de lo cotidiano o legal.

Es importante identificar en el siguiente cuadro comparativo las horas de trabajo remunerado antes y durante la pandemia para ver cómo estas se incrementaron en ambos géneros, pero en diferentes intensidades.

**Tabla 4.3. Cuadro comparativo de horas destinadas antes y durante la pandemia en el trabajo remunerado de mujeres y varones académicos.**

No.	Pseudónimo	Mujeres		Pseudónimo	Hombres	
		Horas diarias de trabajo			Horas diarias de trabajo	
		Antes de la pandemia	Durante la pandemia		Antes de la pandemia	Durante la pandemia
1	Tania	9	10	Diego	8	18
2	Bertha	10	14	Leonel	10	12
3	Zhara	8	6	Hugo	8	16
4	Mariana	10	10	Leonardo	10	8
5	Noemí	8	7	Armando	8	12
6	Bárbara	12	16	Ulises	8	8
7	Ximena	15	8	Tomás	8	12
8	Camila	4	6	Luis	12	12
9	Raquel	10	11	Manuel	8	12
10	Zulma	9	5	Darío	10	10
11	Hanna	8	12	Miguel	16	10
12	Rosario	8	4	Byron	6	9
13	Carlota	12	12	Marco	14	16
14	Laura	4	10	Gastón	8	10
15	Victoria	8	10	Héctor	9	10
16	Nadia	8	8	Valentín	8	10
Total		143	149	Total	151	185

Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

Durante la pandemia, el trabajo remunerado entre todas las mujeres investigadas sufrió un aumento de 6 horas a diferencia de la prepandemia, de 143 a 149 horas. En los hombres entrevistados hubo un aumento de 34 horas más entre todos, de 151 a 185 horas. Esto demuestra la sobrecarga de los tiempos empleados durante el estado de excepción, mucho más en los varones.

Sintetizando, en la encuesta del 2012 sobre el uso del tiempo, entre los hombres y las mujeres de instrucción superior había una brecha de cerca de cuatro horas, esto en condiciones normales, en la investigación realizada se registra ocho horas de diferencia en las horas diarias utilizadas entre todas las profesoras y todos los profesores. La pandemia podría revelar que dicha diferencia en este tipo de población aumentaría. En el caso de esta pequeña muestra de investigados las horas de diferencia aumentaron a treinta y seis diarias en su totalidad.

Los varones hacen uso de un tiempo que culturalmente se les ha sido asignado por ser proveedores del hogar, durante la pandemia fue un tiempo más extenso y distribuido entre oportunidades de estudio, trabajo propiamente dicho, asesoramiento estudiantil y reuniones.

Como ya se había referido, el tiempo para los hombres académicos es gestionado de diferente forma dada la estructura androcéntrica reproducida que ha sido influida por las dinámicas del desarrollo que le otorgan una función central, la de laborar y producir. Esto se refleja en el hogar y en el trabajo en donde se generan pactos sociales de distribución del trabajo caracterizados por la jerarquía e importancia. Su espacio y tiempo es continuo y mayor a las demandas académicas y administrativas que otras consideradas de menor responsabilidad.

### **4.3. Tercer aspecto de análisis en el trabajo remunerado: Percepciones de la transición académica y estrategias para enfrentar las complejidades de un trabajo remunerado atravesado por las desigualdades que dejó la pandemia.**

La Universidad Central tuvo que enfrentar uno de sus mayores desafíos durante la pandemia y fue incorporarse a la educación virtual, aspecto que se había postergado o al que se había prestado poca atención y que terminó atravesando el quehacer académico y propiamente laboral durante la pandemia.

#### **4.3.1. Percepciones del Teletrabajo y desigualdades.**

El teletrabajo fue la modalidad más compleja que se adoptó para la educación que implicaría la presencia virtual de docentes y estudiantes. “Es una modalidad en lo laboral desarrollada de forma remota que se inició como una subcategoría del trabajo a distancia que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación en diferentes ubicaciones fuera del lugar del trabajo predeterminado” (OIT 2020, 7).

De todas la entrevistadas el 56,25 % de mujeres tienen una edad de 40 a 49 años, 25 % de 30 a 39 años y el 18,75 % de 50 a 70, es una edad media que les predispuso a un aprendizaje tecnológico más rápido. El 75 % de mujeres docentes mencionan que contaban con habilidades digitales suficientes, lo que les permitió enfrentar la virtualidad con menores problemas, significa que cuatro mujeres tuvieron que invertir más tiempo para aprender y aplicar las novedosas plataformas digitales. Al respecto, “la reciente literatura apunta a que si bien el teletrabajo en las IES puede paliar la interrupción de los procesos formativos, implica para el profesorado, un considerable aumento en la dedicación de tiempo con respecto al trabajo presencial” (Flores – Sequera 2020, 107).

Las experiencias universitarias describen problemas claves que han enfrentado en su transición al teletrabajo, se encuentra el aumento de la desigualdad educativa, la dependencia de la calidad educativa en lo concerniente a las competencias técnicas docentes, mayor carga de trabajo, mayor inversión económica, y disminución de la calidad de enseñanza (Shtykhno et al. 2020, 1). Corrían riesgo aquellas universidades con una gran brecha digital que no podrían adaptarse a la nueva tarea.

Hay algunas percepciones del trabajo virtual entre los grupos de investigación femenino, como la de Tania que menciona “en el 2012 daba clases a profesionales con los cuales utilizamos la metodología de la Universidad NN, de esa experiencia saqué provecho porque me sirvió haber trabajado en clases virtuales” (entrevista a Tania, divorciada, docente, Quito, 04 de abril de 2023). Entre las académicas investigadas hay vivencias diferentes, Tania ya contaba con la experiencia tecnológica necesaria lo que facilitó su transición a la virtualidad y le sirvió para apoyar a otros compañeros como lo dice en un relato anterior.

Ximena deja ver su preocupación en el ejercicio del poder que ha provocado diferenciaciones en el quehacer académico. Menciona “Gracias a Dios no tuve problemas, ya quería aprender a utilizar el aula virtual. Pero cuando era profesora a contrato fui a la dirección de capacitación para que me incluyan en los cursos para el manejo de aulas virtuales me dijeron que no podía porque era de contrato. En la pandemia si lo logré enfrentar (cuando podía)” (entrevista a Ximena, Unión libre, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Señala actos que evidencian desigualdades entre los docentes titulares y de contrato para acceder a capacitaciones, esta situación pone al descubierto los privilegios para quienes tienen estabilidad laboral, y exclusión para quienes no, un aspecto más que debe ser analizado desde la interseccionalidad. Las oportunidades se limitan por su situación laboral que combinada con otras dimensiones como la del género, podría significar una desventaja que posterga a las mujeres a procesos de formación. Esta percepción pone en cuestionamiento el tema de la situación laboral que no permite acceder a recursos, en este caso el virtual. Como lo manifiesta Bourdieu (2008) el campo es un espacio de fuerzas donde se determinan las condiciones y el capital específico se distribuye. Para el caso, es el campo de la lucha de poderes jerarquizados en el que dividen los beneficios dependiendo de su situación laboral.

Raquel y Hanna sacan a relucir el trabajo extra que debían hacer para la programación de clases y la generación de evidencias del trabajo desarrollado desde el hogar.

El aula virtual no se me hizo complicado entenderlo, pero me estresaba, veía las deficiencias tecnológicas de algunos compañeros, aparte las clases, el portafolio virtual, grabar las clases. Aquí hay un esquema de control a través de grabar las clases, las tutorías firmadas, que las clases dadas, que había que subir al portafolio, que capturar la pantalla, que en las reuniones debes prender la cámara para que te vean (entrevista a Raquel, soltera, docente, Quito, 09 de marzo de 2023).

Había problemas de internet y luz, había una sola conexión, 4 computadoras simultáneamente conectadas, no tenía habilidades digitales era terrible, había que elaborar diapositivas, formatos que enviaban desde gestión académica para evidencias, creación de grupos de teams, organizar horarios, enviar información por correos, grupos de wat sap. Hubo que gastar dos computadoras, pizarra electrónica (entrevista a Hanna, casada, docente, Quito, 10 de febrero de 2023).

Las dos maestras identifican esquemas de control a través de las evidencias como prueba del trabajo desarrollado, que desde su criterio fueron muchas, y la última habla del gasto que implicó la tele virtualidad. El control es parte de los procesos de cualquier organización porque su poder está plenamente legitimado en una relación laboral, pero a la vez puede significar explotación que se recepta en forma de excesos, abusos u omisiones “...estrategias de ejercicio del poder en el que van implícitas o explícitas formas de explotación” (Álvarez 2011, 47).

La pandemia generó nuevas condiciones para el ejercicio laboral que implicó la ausencia física del docente y por lo tanto, la aplicación de directrices en el trabajo académico virtual que implicaba para el profesor generar acciones que garanticen el logro de los resultados de aprendizaje en estudiantes. Esto sin duda alguna generó más trabajo y produjo molestia, así también lo cree Laura cuando manifiesta “No tuve dificultades como otros profesores, el tema de la edad si dificultad para el aprendizaje. Fue complejo, fue más trabajo, todas las clases se tuvieron que plasmar en diapositivas, crear las pruebas en la plataforma, grabar y subir clases, materiales, elaboración de pruebas” (entrevista a Laura, divorciada, docente, Quito, 06 de marzo de 2023).

Rosario señala que “en cuanto a las habilidades digitales es un pendiente en la academia, yo prefiero presencial, tenía una resistencia un poco especial, era una cosa terrible” (entrevista a Rosario, casada, docente, Quito, 27 de febrero de 2023). La docente se resiste a la virtualidad, dentro del área social en la que se maneja, es más propensa a preferir la presencialidad, por lo tanto, pudo enfrentar la situación, pero acepta que es un pendiente por desarrollar.

Debido a la tarea doméstica y de cuidados algunas profesoras evitaron profundizar en el aprendizaje de nuevas tecnologías porque se constituiría en un tiempo adicional que en el caso de Rosario con seguridad prefería utilizarlo en las demandas de salud que provenían de su hogar, el cuidado de su esposo. Nadia prefirió ser puntual en la aplicación de herramientas digitales, es decir aprender lo que requería para no modificar su rutina de cuidados para su hijo. Así lo manifiesta “recurrí a consultas con colegas, a los especialistas en la UCE, revisando material, guías, entender el manejo de plataformas no fue tan ajeno, me acoplé rápidamente, busqué hacer actividades muy puntuales para no sobrecargar trabajo” (entrevista a Nadia, unión libre, docente, Quito, 31 de marzo de 2023). Situación diferente sucedió con otras profesoras como Bárbara que conjugó todas sus circunstancias, entorno y necesidades.

Era un reto total el cumplir con los estudiantes, pero eso a mí me demandó muchas horas en la computadora. Yo creo que me hice como adicta al trabajo, porque era el primer año de experiencia en la virtualidad y yo deseaba que salga bien, perfecto. Pude haber regulado, pero la presión que tenía de las autoridades era de lograr la calidad, era de exigencia, y está bien, pero no pude regularlo (entrevista a Bárbara, soltera, docente, Quito, 16 de febrero de 2023).

Se percibe que hubo temor por no realizar bien su trabajo, de perder el control y mucho más porque sus habilidades digitales no eran hasta aquel entonces las mejores. La preocupación que tenía a la censura y presión de las autoridades rebasaba el límite de sus esfuerzos en el trabajo virtual.

Pocas mujeres mencionan que gozaban de un espacio exclusivo para el trabajo virtual, mientras que otro grupo se turna el dormitorio con su pareja o en el comedor para estar más cerca de sus hijos o de otros lugares, como la cocina. Zulma explica “mi espacio de trabajo era exclusivamente el comedor, tenía que estar cerca de los niños, no me concentraba porque estaba pendiente de los niños, aunque no me llamen” (entrevista a Zulma, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023).

En el caso de los varones investigados, doce de ellos, señalan haber contado con la formación pertinente para enfrentar la virtualidad durante el estado de excepción, significa que cuatro hombres tuvieron que invertir más tiempo para aprender y actualizarse en plataformas digitales. Esto también se puede relacionar con la edad, entre los académicos investigados, dos de ellos tienen una edad de 30 a 39 años, ocho de 40 a 49 años, y seis de 50 a 70, es una edad media que les predispuso a un aprendizaje tecnológico más rápido. Las experiencias de algunos docentes al respecto señalan lo siguiente: “nuestros domicilios no tienen la tecnología

necesaria, el internet básico me cubría, pero cuando ya entramos a estas cosas, tuve que comprarme un internet de mayores megas. Aunque la computadora es buena, no es tan adaptada a este tipo de cosas, ni el espacio (entrevista a Diego, casado, docente, 22 de febrero de 2024). Otro docente más explica que su experiencia la atravesó “sin mayor problema porque ya la aprendí (enseñanza virtual) mientras hacía mis clases del doctorado, mis habilidades digitales mejoraron. En la parte tecnológica me tocó contratar internet más rápido, más ancho de banda” (entrevista a Leonel, casado, docente, Quito, 06 de marzo de 2023). Y Tomás menciona “mis habilidades siempre han estado bien, aparte de todo había que prepararse, llevó tiempo. Tuvo que ampliarse el internet, adquirir una computadora portátil” (entrevista a Tomás, casado, docente, Quito, 16 de marzo de 2023).

De todos los investigados, siete docentes varones tuvo que realizar gastos en tecnología. Este grupo manifiesta que el teletrabajo conllevó gastos inesperados para adquirir recursos tecnológicos (hardware y software) adicional al que ofrecía la universidad, así también hicieron gastos para adaptar el espacio de trabajo. Esto afectó la economía planificada en cada uno de sus hogares, porque aparte de que incrementaron los gastos de internet y de equipamiento tuvieron que capacitarse o a participar en cursos en favor de adquirir el dominio necesario para cumplir de manera eficiente, eficaz y responsable con el estudiante. Como se lee, la percepción de los docentes investigados sobre la transición incorpora la preocupación en los efectos económicos de la tele virtualidad, por su rol de proveedor económico se vieron obligados a satisfacer las necesidades tecnológicas de los miembros de su familia sin que lo hayan previsto. Esta categoría es una especie de mandato que le permite al hombre preservarse y mantener el equilibrio familiar.

Hubo gastos que hacer, adaptaciones que hacer. Dentro de la facultad se puso mucho más estricto el seguimiento a profesores. Teníamos que subir evidencia de todos, terminaba siendo una cacería de brujas, también había casos de profesores que no dictaban, a veces no encendían las cámaras. Había desigualdad. Me capacité para capacitar a docentes en aula virtual (entrevista a Manuel, casado, docente, Quito, 22 de febrero de 2023).

Las brechas entre docentes vuelven a aparecer, la estabilidad laboral puede significar una zona de confort, pero contraproducente para el desarrollo académico, que deja un sinsabor para quienes sienten esforzarse más que otros. Manuel se centra en el problema del control y de la vigilancia que las autoridades generaron para garantizar el cumplimiento de las actividades académicas a través de las evidencias de trabajo, aunque para estas se emplearan

tiempos no laborables. También percibe y denuncia diferenciaciones entre docentes en el cumplimiento del quehacer académico y lo identifica como desigualdades.

Me formé como experto en formación digital y estuve en Universidades con modalidad de estudios en el uso de plataforma y tecnologías, no fue complicado a diferencia de otros compañeros a quienes sí se les complicó el acceso a plataformas, realmente no hubo mayor inconveniente para mí. Hubo problemas de la conectividad. Si hacemos una entrevista el 100% contrató el tema de internet (entrevista a Gastón, divorciado, docente, Quito, 17 de marzo de 2023).

En las habilidades digitales no tuve inconvenientes, siempre he estado a la vanguardia de la tecnología. En mi facultad fui el promotor de utilizar la plataforma, yo di hasta un curso a mis compañeros para ayudarles en el tema de la plataforma, porque muchos no conocían como manejar esta modalidad. La virtualidad nos puso ciertos obstáculos en poder resolver problemas más rápidos. (entrevista a Ulises, casado, docente, Quito, 07 de febrero de 2023).

Super bien, las resolví bien en términos pedagógicos. Eso me ayudó de mejor manera de cómo sostener las clases de tal manera que no sean pesadas, preparación de clases con diapositivas y las usé, preparación de material didáctico, esquematizar mis lecturas, mis planificaciones. La situación académica fue la misma, igual o menos porque no se me encargó nada extra. (entrevista a Byron, unión libre, docente, 12 de marzo de 2023).

Gastón, Ulises y Byron tuvieron capacitaciones previas o aprovecharon las oportunidades laborales y educativas que tuvieron antes de la pandemia. Les permitió moverse sin dificultad de un escenario presencial a un escenario virtual. Estos pronunciamientos dejan pensar en las posibilidades de formación con las que cuentan más los hombres a través de sus estudios que las mujeres que con el tiempo distribuido entre el hogar y el trabajo, no siempre les permite abarcar otros procesos de formación, sino es con mucho esfuerzo. Aquí se evidencia un problema de brechas cuyas causales pueden radicar en una omisión institucional o en la falta de habilidades digitales (Benavides et al. 2021, 93).

La manera virtual tiene sus contras, las cosas buenas, es que entras en una nueva forma de trabajar y se pudo aprender cosas, el manejo de las plataformas, de la máquina. Lo malo mucho tiempo sentado en la máquina, poco tiempo para la familia, subir información al aula virtual, llevaba tiempo. Fue terrible debía tener 5 computadores, a veces tenía que prestar el teléfono. Entonces si fue complejo en ese sentido, tuve que conseguir 5 teléfonos, no laptop, porque salía más cómodo (entrevista a Luis, unión libre, docente, Quito, 14 de febrero de 2023).

Esta situación ya refleja un problema de brechas sociales que lo han sufrido grupos históricamente excluidos. El caso de Luis como ya se ha analizado es particular, tiene cinco hijos y como ya se mencionó anteriormente su incorporación a la Universidad significó todo un desafío. Durante la pandemia tuvo que adaptarse a las exigencias de una enseñanza virtual. A esto se suma su preocupación por suplir las necesidades de sus hijos que requerían un medio tecnológico para estudiar.

Otro aspecto más es que diez varones profesores contó con un estudio u oficina para laborar, el porcentaje restante adaptó espacios o rotaba con alguien más, así lo menciona Diego “mi espacio de trabajo era un cubículo cerrado y grande, pasaba encerrado todo el tiempo” (entrevista a Diego, casado, docente, 22 de febrero de 2024). Este como la gran parte de docentes cuenta con un espacio adecuado, aunque para ello, también se haya incurrido en gastos.

Desde ambos sectores de entrevistados hay pronunciamientos sobre las desigualdades a causa de las diferenciaciones generadas entre profesores de distinta condición laboral, pero hay otras que evidencian brechas económicas como en el caso de Luis quién señala “en cuanto a mi espacio de trabajo, me tocó adaptarme, me conseguí como unas cien cubetas de huevos y puse en todo el dormitorio, como soy profesor de NN en el área de NN. Hice como un miniestudio” (entrevista a Luis, unión libre, docente, Quito, 14 de febrero de 2023).

#### **4.3.2. Estrategias para enfrentar el trabajo remunerado en medio de la pandemia**

La difícil situación de la pandemia puso en la palestra una serie de hechos que se manifestaron o dejaron como las desigualdades de género, racial, clase, económica, en el uso y acceso a los instrumentos de las TIC, entre otras, pero a la vez la indagación de lo suscitado durante esta coyuntura develó que su presencia ha sido persistente en el tiempo y espacio. En este documento se revelan expresiones que antes y durante la pandemia muestran experiencias de abuso de poder, de presencia de códigos patriarcales y hegemónicos que concentran la supremacía institucional, académica y disciplinar, de falta de ética, de indiferencia, de omisión, entre otras.

Las académicas utilizaron estrategias para enfrentar la situación, mencionan “muchas de las clases las preparaba grabando en medio de todas las complicaciones externas” (entrevista a Bárbara, soltera, docente, Quito, 16 de febrero de 2023). Así también, “buscamos un escape, irnos al campo el fin de semana a finales del 2020” (entrevista a Bertha, casada, docente,

Quito, 08 de febrero de 2023), y otra docente explica “busqué terapia psicológica formal y sostenida, generé nuevos acuerdos para mantener el respeto y que no me estén requiriendo para atender otras cosas domésticas y de hogar” (entrevista a Nadia, unión libre, docente, Quito, 31 de marzo de 2023). Las estrategias utilizadas por las maestras dependen de la manera cómo perciben la coyuntura y lo que esta les exige con relación a su trabajo remunerado, estabilidad e incluso economía. La experiencia de Bárbara da cuentas de la búsqueda por cumplirlo todo y bien, así que se tuvo que grabar sus clases para atender a su hija pequeña, Bertha estuvo absorbida por las tareas tanto Directivas como docentes, así que tuvo que salir los fines de semana para descansar y Nadia sintió la necesidad de atención psicológica para lidiar con sus actividades.

Estos tres relatos reflejan la búsqueda de opciones que les permitió mantener el equilibrio personal y familiar, “además, las ocupaciones en las que predominan las mujeres y que les permite trabajar desde casa pueden suponer un reto emocional especial” (Carli 2020, 647).

Así también la experiencia de Tania refleja otra forma de enfrentar los problemas en un espacio opuesto para ella.

A todo decía que sí, ayudaba en proyectos para que no me manden (sonríe). Ayudé a mis compañeros en plataformas, les daba charlas y a cualquier hora. En medio de esto yo estaba preocupada que no les dé Covid – 19 a las dos adultas mayores. Ahora me ha tocado estar pendiente no sólo de ellos, sino de mi nana. Sábado y domingo me dedicaba a limpiar. En los tiempos libres veía a mi madre y a mi nana (entrevista a Tania, divorciada, docente, Quito, 04 de abril de 2023)

Las experiencias vividas por Tania desde que ingresó a la Universidad han estado sujetas a factores externos que opina pueden perjudicar su estabilidad, se siente como en la cuerda floja aun cuando es una docente titular, pero no por su preparación porque ella sabe que es vasta, sino por los poderes que circulan muchas veces separados del conocimiento. Es claro que el ejercicio de poder ha sido interiorizado por la docente como una posible amenaza, pero frente a la cual, sabe que debe luchar porque tiene las armas académicas para hacerlo como lo expresa en otros momentos. En el análisis que realiza Uris (2022) refiriendo a Rubio y Gil, el campo laboral para las mujeres es adverso sobre todo cuando predominan fuerzas tradicionales masculinas que perciben a las mujeres como una molesta competencia. Las maestras se ven obligadas a asumir más responsabilidades académicas para lograr más ventaja con respecto al hombre y demostrarse que en esta competencia no es desigual.

Las situaciones que atraviesan a Ximena son múltiples, por tal razón, decide reducir el tiempo de su trabajo remunerado para atender su trabajo no remunerado. Ella se pronuncia “Bajé el número de reuniones con estudiantes de titulación y les dije a los chicos que deben leer las guías, ya no podía dar una atención más personalizada. La pandemia fue algo caótico, había personas como yo con niños pequeños, una persona con discapacidad que luego se me complicó” (entrevista a Ximena, Unión libre, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Mientras Tania aumenta más actividades, Ximena percibe que su trabajo es extenuante y prefiere frenar y repartir las responsabilidades, por la experiencia de la pandemia y las situaciones en su hogar, se vio en la necesidad de regular sus tiempos y delegar. Hay momentos que el trabajo femenino se mantiene en un ritmo de entrega laboral y asume un rol protector dispuesto a viabilizar soluciones rápidas a los problemas, en el caso de Ximena, ella es una profesional de las Ciencias de la Salud que tiende a preocuparse por desarrollar acertadamente su labor, pero hay otras necesidades que la conducen a tomar decisiones de cuidados. A Ximena le atraviesa el género, ser madre, ser hija de una madre con discapacidad y la sobrecarga laboral, situación analizable desde el planteamiento interseccional de Crenshaw (1991) que identifica a las categorías situadas y entrelazadas como potenciales problemas que generan riesgos y colocan a algunas mujeres en condiciones de opresión. La decisión de poner freno a sus actividades laborales, no la exime de esta experiencia múltiple que condiciona y posterga temporalmente su desarrollo académico.

La profesora Zulma toma el camino de la reorganización de su tiempo de dedicación para alcanzar la culminación de su tesis. Ella dice “Tuve que establecer prioridades, que era primero la tesis, sino se me extendía un periodo más, y yo ya no tenía más tiempo en la Universidad. Ahí sí me tocaba trabajar en las noches, me tocó cambiar la cátedra para reducir el tiempo de docencia. Había que hacer algunas actividades asincrónicas” (entrevista a Zulma, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023).

Zulma prefirió priorizar su doctorado debido a los tiempos limitados y reducir el tiempo de docencia e incluso abandonar otras actividades demandadas como esenciales (en lo doméstico). Zulma igual que otras investigadas se vieron presionadas por el tiempo, y bajo esta razón se sobrecargaron de trabajo, concediendo a sus investigaciones más espacio que a la docencia y que a su hogar. Sólo el factor tiempo las condujo a sobre exigirse, no así para Minello et al. (2020) que piensa que la mayoría de las mujeres han limitado su capacidad

investigativa, a diferencia de varones docentes que nunca dejaron de investigar durante el confinamiento.

Una estrategia importante a la que accedieron Raquel, Rosario y Noemí fue el incorporarse a redes de apoyo.

Me junté con la red de jóvenes del Chocó Andino a quienes les debo muchísimo, les tengo un agradecimiento especial en mi tesis, estos guaguas que trabajan por el Choco en contra de la minería. Les dije chicos yo necesito que me ayuden a levantar las encuestas, ellos me ayudaron a distribuir una hoja explicando de qué se trataba. Cada uno entregó a sus vecinos y les pidió que me apoyen. En el campo era más fácil el tema de la pandemia, fue mejor llevada que en la ciudad (entrevista a Raquel, soltera, docente, Quito, 09 de marzo de 2023).

Raquel estaba contra el tiempo por el retardo que le produjo el estado de excepción y la incertidumbre sobre la ampliación de los plazos para el doctorado, lo que sucedió con Zulma. En ese momento la Red de jóvenes del Chocó Andino le apoyó en su investigación de campo. Para el caso se aplicó lo que Alcázar y Balarin (2018) plantean como estrategia de desarrollo, el focalizarse, es decir, centrarse en la labor académica en asuntos de docencia y de investigación. Ambas procuraron terminar sus estudios del doctorado, pero con diferentes decisiones y recursos.

Construí redes para la academia, yo trabajo el tema de la Interculturalidad y en el Tena el lugar donde vivimos (durante la Pandemia), alrededor del 90 % es de población indígena. Yo estaba rodeada de gente que se autoidentifica como Kichua Amazónico o Huaorani, voy estableciendo el diálogo con ellos conforme a lo que voy necesitando (refiriéndose a la familia y a la academia) (entrevista a Rosario, casada, docente, Quito, 27 de febrero de 2023)

Para Rosario el crear una Red fue la oportunidad más importante que le permitió canalizar sus emociones, apoyar a su esposo que tenía una enfermedad degenerativa NN, recibir información y saber cómo capturar experiencias en el campo de la interculturalidad en donde opera como docente. En el caso de Noemí las redes fueron una táctica para el apoyo social, pues su fortaleza, conocimiento, experiencia y voluntad en el campo de la salud la vinculó a trabajar en aspectos de prevención y divulgación que le permitieran abarcar a poblaciones lejanas. Manifiesta “La pregunta era ¿Cómo aterrizar la super - ciencia al Shuar? formé parte de una organización que brindaba orientaciones al médico orientaciones claras de lo que se debía hacer, se sacó boletines, artículos, organicé webinars, hicimos redes internacionales,

redes con otras universidades” (entrevista a Noemí, casada, docente, Quito, 23 de febrero de 2023).

En este grupo de mujeres prevalece el construir redes para viabilizar sus necesidades académicas y sociales, vieron en las redes una fuente de apoyo que les permitió conciliar actividades que coincidían con su investigación, clases o preocupación social, como el hogar, el lidiar con enfermedades, con políticas institucionales y con tiempos restringidos que se enfatizaron en su vida durante la pandemia. La estrategia utilizada por las cuatro docentes aplica lo que García (2021) explica en cuanto a cómo la sororidad se constituye en una herramienta para la construcción de redes entre mujeres, que deberá prevalecer de manera continua. Las redes de apoyo social son base elemental para sobrellevar cualquier padecimiento, pues son fuentes de apoyo moral, económico y emocional (Verdugo et al. 2021, 116). La interacción no solo proporcionó favores, sino que restauró y reanimó el ánimo y la voluntad de las académicas.

Hay otras estrategias utilizadas como “Tomar de las horas que dedicas al descanso. Yo duermo menos, de 5 a 6 horas no más” (entrevista a Carlota, divorciada, docente, Quito, 08 de marzo de 2023), o “fue dormir menos, así cumplía con las tareas del trabajo normal. La estrategia fue perder este tiempo de ocio” (entrevista a Laura, divorciada, docente, Quito, 06 de marzo de 2023). Carlota y Laura están convencidas de que la manera de enfrentar las complejidades del tiempo que dejó el trabajo remunerado durante la pandemia ha sido sacrificar el tiempo de ocio y dormir menos. “La noche, incluso la madrugada, aparece como un momento de libertad e independencia en el que pueden hacer tareas vinculadas a la universidad” (Lossigio et al. 2018, 119). Se puede notar que para las dos entrevistadas el trabajo remunerado tiene una dosis de sacrificio, que requiere de un tiempo distribuido y controlado para cumplir con lo internamente establecido y externamente demandado. Lo que significaría que hay un valor esencial que le dieron a todo aquello que se vinculaba con su desempeño profesional y laboral. Esta forma de trabajar se mantiene en el sector de la docencia universitaria porque termina adaptándose a los tiempos señalados en la planificación académica (Geira 2019, 5), pero con mucha premura y haciendo uso de su tiempo de descanso. Para el autor esta situación es estructural, donde el capital se apropia del tiempo y de la fuerza de trabajo, o como Harvey (1994) lo menciona “por tanto, la forma de determinación del tiempo que se adopta no es políticamente neutral, sino que está incrustada en estructuras de relaciones de poder” (Harvey 1994, referido en Geira 2018).

En la organización universitaria prevalece una dinámica de poder legitimada que se hace visible a través de la aplicación de normas, discursos, el cumplimiento de evidencias del trabajo académico y administrativo, entre otras, para lo cual el uso del tiempo se constituye en una necesidad que termina siendo difícil de gobernar y que afecta a la vida misma de quien obedece en estas condiciones.

Entre el círculo de varones docentes se suscita algo parecido, pero en algunos casos con cierta particularidad de aplicación de poder. Las estrategias para enfrentar las complejidades del trabajo remunerado se lograron con la incorporación de más quehacer laboral.

Trabajar más, veo que las personas con nombramiento hacen el mínimo de los esfuerzos, tanto así que me decían por qué trabajas más, te van hacer un busto o algo?. Por ejemplo, con relación a algún documento las personas de nombramiento no presentan, y no hay problema, este tipo de cosas, sí ha sido algo frustrante. Yo les decía que la razón de ser de la Universidad son los estudiantes, con ellos no fui indiferente para nada, si a alguno de mis chicos le sirve lo que estoy enseñando voy a estar en paz, pero esto es un tope que existe, uno a veces no es valorado, me dicen “si lo hiciste, bien por ti”. A mis estudiantes les enseñaba cómo tener sus huertos en casa. Me capacité para capacitar a docentes en aula virtual, apoyé en el trabajo de capacitación virtual, fue gratificante y fue frustrante, porque tenía compañeros docentes que se negaban hacer el cambio, cambiar sus hojas clásicas y meterlas a un formato virtual, pero hubo una luz al final de túnel porque se vio el cambio en ellos (entrevista a Manuel, casado, docente, Quito, 22 de febrero de 2023).

Manuel como hasta aquí, denuncia la desigualdad percibida entre docentes de diferente relación laboral, lo que le ha generado indignación. Se asegura que los profesores se encuentran en un mismo nivel, pero la realidad es distinta, pues se hace notorio el hecho de que haya maestros de primera y segunda categoría, el primero con beneficios y el segundo subyugado a cumplir con disposiciones de manera exigida debido a que carece de estabilidad laboral en el desarrollo de sus funciones. Manuel es una evidencia más de un problema con categorías inter - cruzadas, en el que la sobrecarga parece conjugarse con la situación laboral.

Había un poco más de tiempo para la organización y planificación, ya era un poquito más libre, y así las clases se hicieron más interactivas. Mis habilidades digitales han sido completas. Por suerte a pesar de tener la edad que tengo, les decía a mis compañeras si tienen algún problema, les decía que nos reunamos para ayudarlos, siempre me ha gustado la parte informática (entrevista a Héctor, casado, docente, Quito, 23 de marzo de 2023).

Alcázar y Balarin (2018) refiere a Ballarin cuando habla de que un académico ideal es entregado a su trabajo. Héctor incrementó sus tiempos laborales con actividades similares, apoyó a sus compañeros en el desarrollo de habilidades digitales y creación de plataformas virtuales y otras. Las tres cuartas partes de profesores señalaron tener habilidades digitales igual que las mujeres, esto les posibilitaba hacer su trabajo académico más rápido y contar con más tiempo para utilizarlo en capacitaciones.

Otras experiencias estratégicas como las siguientes: “oorganizarnos, no quedaba más remedio, intentando conciliar los tiempos de la mejor manera. En medio de todo hay que dedicar tiempo de ocio. Había que llevar una organización muy profunda para poder llevar a cabo todo” (entrevista a Tomás, casado, docente, Quito, 16 de marzo de 2023), o “nos movilizamos a la Universidad para ver que todo se encuentre bien mantenido en los laboratorios. No se podía parar porque había temas de investigación” (entrevista a Darío, casado, docente, Quito, 08 de marzo de 2023). Tomás se encontraba preocupado porque la organización surtiera efecto en la conciliación entre ambos trabajos, mientras que Darío le dio importancia a la consecución de las investigaciones a su cargo. Los tiempos invertidos se concentraban en buscar el equilibrio sin dejar sus responsabilidades laborales.

Yo creo que nos tocó innovar el uso de la tecnología, era necesario la utilización de dispositivos tecnológicos o plataformas que nos permitan trabajar, simplificar procedimientos a pesar de que la Universidad te exigía tres evaluaciones, cuando bastaba con una evaluación objetiva. Otra estrategia era contar con la predisposición personal, creo que la mayoría de los docentes llegó un momento a saturarse y decir ya no avanza más y con ustedes nos vemos otro día, eso realmente trae consecuencias jurídicas y ¿cuáles son? de que posiblemente contraloría o auditoría venga y nos diga ¿Qué hicieron en pandemia? y nos digan, ¡a pero usted solo ha dado 20 horas y no 40 horas, cuando realmente dimos mucho más que eso, pero no hay registro, y posiblemente nos quieran sancionar o glosar (entrevista a Gastón, divorciado, docente, Quito, 17 de marzo de 2023).

Gastón observó en la tecnología una oportunidad para simplificar el trabajo remunerado, mientras sintió que las políticas universitarias en lo académico se intensificaron. Pero para él lo más preocupante es la sobrecarga laboral que indisponen a la planta docente y que a la vez puede ser susceptible de cuestionamientos por parte de la Contraloría al no haber evidencias de su cumplimiento, a pesar de que se trabajó más del tiempo determinado.

Sintetizando, la pandemia significó un cambio en todas las dimensiones de la vida cotidiana de las y los docentes, sus percepciones sobre la transición a la virtualidad se vinculan a determinadas preocupaciones. Para las profesoras mujeres la transición generó un estado de estrés debido a las disposiciones de las autoridades en el área académica, en cambio para los profesores varones la transición implicó egresos económicos para solventar urgencias tecnológicas y oportunidades para su formación y promoción. Por lo tanto, las diferencias radicaron en el nivel de importancia que las y los maestros les dieron a sus necesidades y desde la asignación de roles. Considero en esta situación, que a las mujeres les preocupó perder el equilibrio debido a todo aquello que les impedía la conciliación de sus actividades, en tanto que a los hombres les preocupó dotar de las herramientas necesarias para mantener el equilibrio económico, familiar y laboral.

Aunque algunos docentes varones han logrado vencer los estereotipos de género, su inclinación por la búsqueda de más trabajo se vincula al “ser masculino” por creer ser el principal protagonista en el mercado productivo, siguiendo la lógica racional androcéntrica.

En estos casos también hay un poder ejercido sobre sus tiempos desde la organización a la que se debe, pero este poder se desplaza hacia otras relaciones de poder específicamente de género, ya que el mantenerse más ocupado en su trabajo remunerado le permite consolidar su capital cultural y por lo tanto su capital simbólico a mediano o largo plazo.

Al parecer las estrategias fueron pensadas en función de los intereses directa o indirectamente impuestos por cada uno de los actores sobre la base de sus preferencias o roles asignados culturalmente y normalizados socialmente.

Las académicas enfrentaron las dificultades del trabajo remunerado durante la pandemia a través del aumento de la actividad laboral como lo hizo Tania, o de la regulación del tiempo como lo hizo Ximena, como también mediante la búsqueda de redes de apoyo y el uso de sus tiempos de descanso para poder ocuparse en labores domésticas y de cuidado o en su defecto buscaron medidas para enfrentarlas (observado en el siguiente capítulo), mientras que los hombres lo hicieron aumentando más actividades a su tiempo laboral, lo que se podría valorar como la reproducción de un modelo masculino cuyo perfil de trabajador incansable es el eje central de su identidad.

#### **4.4. Cuarto aspecto de análisis en el trabajo remunerado: Percepción sobre las políticas universitarias que delatan omisiones que mantienen las desigualdades durante la pandemia**

La Universidad Central antes de la pandemia implementó su Plan estratégico de desarrollo institucional en el que contempla políticas vinculadas a la capacitación y actualización docente, políticas de género, de igualdad, y otras más. Su trabajo al respecto refleja algunos avances, pero con la llegada de la pandemia se visualizó una falta de preparación y desconocimiento de los recursos académicos tecnológicos. Su mayor foco de atención fue preparar al docente para el trabajo virtual y aplicar medidas que apoyen al estudiante a atravesar sin mayores dificultades esta coyuntura.

Carlota, Nadia y Noemí tienen un relato con enfoque de género, abordan experiencias que las mujeres universitarias atravesaron durante la pandemia y destacan la incompreensión, la falta de conocimiento y el desinterés que hay alrededor de este tema.

La UCE no estuvo preparada, no hubo debates a favor de las mujeres, no tenían políticas de seguridad, de cuidados, por eso las autoridades tenían cierto temor de regresar, no había las condiciones necesarias. No había arbitrado una comunidad académica que pudiera reaccionar, la comunidad académica estaba en ciernes. Para las maestras fue muy difícil porque tenían que ser maestras de sus hijos y también maestras hacia afuera, y cumplir con todo el trabajo doméstico, que es una tarea todavía feminizada. Por ejemplo, una de las maestras hace tutorías y una de las estudiantes se quejaba porque decía que con la maestra era difícil tener clases porque sus hijos la interrumpen y se pierde el hilo y se confunden. Yo les decía que deben comprender, es decir, no admiten que la maestra sea madre y ¡siendo formadoras de niños! (las estudiantes). Realmente no es valorado al mismo nivel. Bueno se preguntaban si era legal (entrevista a Carlota, divorciada, docente, Quito, 08 de marzo de 2023).

Los actos, conductas, omisiones y naturalizaciones alrededor del género aún no cobran el significado que deben tener para reconducir una política universitaria al respecto, y mucho más, en una coyuntura como la pandemia en la que este tema requería de un especial tratamiento orientado hacia las mujeres y varones académicos. Esto para lograr enfrentar la disyuntiva entre la labor productiva y reproductiva y en procura de un empoderamiento real de las formas de distribución del trabajo que aporte a corregir desequilibrios históricos y aún contemporáneos. Carlota destaca que la Universidad no tuvo capacidad de reacción en políticas de género, entre otros aspectos, lo que deja entrever, es un tema invisibilizado y

abandonado en la privacidad de los actores. Crenshaw (1991) señala que hay un problema de inclusión en las agendas institucionales por su falta de articulación. La pandemia conllevó a que se aplicaran medidas de contingencia, pero sin perspectiva de género. Era necesario atender esta categoría combinada con otras categorías, dimensiones o tareas. Carlota recalca que las propias mujeres estudiantes no lo observan en su contexto y por ello no lo comprenden, sin duda alguna, esta condición impide mirar el problema con empatía.

Yo diría que fueron y sigo pensando que son demasiado blandas en cuanto al rigor académico. Nos decían que debíamos ser más humanas por la pérdida de trabajo, duelos, el confinamiento, la depresión de estudiantes, pero eso luego se endureció para el lado de la docente, pero no nos perdonaban a los docentes, así el docente esté con Covid o tenga un hijo recién nacido, o tenga personas a su cuidado, o hijos con algún tipo de discapacidad. Se necesita trabajar en una política de equidad de género real, hay desde la Constitución, desde la Loes, pero en la materialidad de los hechos hay una jerarquía de género que todavía está naturalizada dentro de la sociedad ecuatoriana, y en el ámbito académico es mucho más violenta, pero es una violencia menos visible, poco perceptible. Es inequitativo porque las mujeres tenemos la carga de trabajo formal y de cuidados y es carga psíquica, porque cuando estoy en reunión estoy pensando que se me acabó el detergente (entrevista a Nadia, unión libre, docente, Quito, 31 de marzo de 2023).

Nadia enfatiza en la normativa nacional como el sustento de políticas de género que no se materializan en la Universidad y en cuya estructura reposa la violencia, con el riesgo permanente a su perpetuidad, esta estructura que se mantiene por ser alimentada de medios y formas de actuación naturalizadas y propias, así se cumple que “Las Universidades... generan sus propias lógicas de producción y reproducción” (Berrios 2007, 41). Para Nadia, este es un asunto que se debe revisar en las académicas por las afectaciones que provoca en quienes tienen a cargo el mantenimiento de la vida de los demás y que constituiría a la vez, la pérdida de sus oportunidades.

Estamos mirando como grupos político, y no como Universidad, nos estamos hiper burocratizando, eso es desgastante, eso desgasta el hogar, simplemente la mujer no quiere nada directivo y prefiero ser mamá otra vez. Si queremos una gestión administrativa y ética tenemos que reestructurar los procesos, dejar la basura inútil que le da trabajo a alguien. Alguien vive de la matriz tonta que están pidiendo. Un hombre sí se puede quedar hasta las 20:00, pero la mamá no puede hacer eso. Mi mamá me decía que no puedo ser NN (autoridad) porque tengo hijas. En la Universidad de forma general las mujeres hacemos un montón de

trabajo no remunerado para los jefes que ganan más, y me doy cuenta que se sostiene en mujeres, en asistentes, directoras de departamento, jefes de cátedra, que hacen un trabajo por lo que no se les paga más (entrevista a Noemí, casada, docente, Quito, 23 de febrero de 2023).

Las jerarquías de poder suelen ser jerarquías de control que está en manos de quienes logran oportunidades, lo que significa que hay mujeres que sostienen esas vidas y ese puesto laboral como lo explica Noemí. Suscitado por una hiper burocratización que desalienta y deja a la zaga a quienes tienen menos ventaja de situarse en una posición directiva. La docente agrega:

Creo que tenemos que salir de la lógica torpe de que la presencialidad se desliga de la virtualidad, debería ser combinada, porque sí es compatible. El 80 % de trabajo que hago acá lo puedo hacer desde mi casa, pero me obligan a timbrar de 8:00 a 16:00. Muchas mujeres podrían ser más felices, más eficientes, se ahorraría más energía si les permitimos combinar la virtualidad con la presencialidad (entrevista a Noemí, casada, docente, Quito, 23 de febrero de 2023).

Para Noemí es fundamental que se aproveche el trabajo virtual aprendido y sea parte de las modalidades de enseñanza de la Universidad, ante todo para las mujeres. Ella deja entrever que se alivianaría el uso del tiempo y con mejores resultados, que en el caso de mujeres que ejercen direcciones podría significar un ahorro del tiempo y de movilidad y para quienes tienen cátedra de igual manera (al menos aquellas más teóricas). Es posible que de esta manera se tenga más oportunidades para agilizar el trabajo y al mismo tiempo para cuidar de los hijos pequeños de manera directa (si es que fuera el caso) como lo menciona Laura, “fueron sentimientos encontrados, fue difícil, porque era preferible estar en la casa con mi hija, fue gratificante” (entrevista a Laura, divorciada, docente, Quito, 06 de marzo de 2023).

No obstante, la permanencia en el hogar podría resultar agotador por los dos trabajos al mismo tiempo. Es muy posible que su estancia en el hogar conlleve a asumir más responsabilidades de las que tenían (que eran de otras cuidadoras contratadas) junto al enorme problema del cansancio y la culpa por no haber culminado el trabajo o no desarrollarlo a satisfacción. Así lo ratifica Flores - Sequera (2020) cuando considera que se ha vulnerado la vida de las profesoras en su salud mental, quienes han experimentado una incapacidad para responder a dos responsabilidades muy exigentes, hasta el punto de despersonalizarla.

Las mujeres académicas tuvieron más dificultades que los hombres para administrar su tiempo, equilibrar las responsabilidades familiares, domésticas y laborales, y administrar el cuidado de niños y/o educación en el hogar (Skinner et al. 2021, 3). Esto podría ser uno de los

espejos del intento de conciliación. De hecho, en el teletrabajo podría haber menos oportunidades por la falta de interacción social, considerando que en este ámbito el trabajo en equipo presencial es clave para la investigación y futuras publicaciones.

Sin duda alguna es un tema para trabajarlo en política universitaria amparado en la norma respectiva. Las posibilidades de teletrabajo para mujeres podría ser una opción en los casos de cuidado infantil más allá de la licencia de maternidad establecida por la ley. Las concesiones laborales en situaciones emergentes podrían ser una respuesta frente a la dependencia jerárquica, pero así también, podría formar parte de un trabajo flexibilizado que tendería a un riesgo constante de quedarse atrapada y sentirse excluida. Lo importante es considerar otras variables que apoyen las decisiones y que sean transversales, como la corresponsabilidad.

El quehacer laboral durante la pandemia se profundizó más al no contar con la previsión necesaria para regular los tiempos, carga horaria, horarios de trabajo, control de evidencias, entre otras, como lo percibe la profesora Zhara cuando dice “yo hubiera pensado que a las mujeres nos disminuyan la carga horaria y fue al revés, o regulación o ajustes” (entrevista a Zhara, madre soltera, docente, Quito, 17 de febrero de 2023). Había más incertidumbres que certezas, sin temor a la equivocación se esperaba que el trabajo se dosifique en algún aspecto para combinar los dos quehaceres o se trasladen los horarios en la tarde para solventar el trabajo de la mañana.

Un aspecto más, es que cinco de las maestras consideran que al establecer las políticas universitarias no se pensó en el personal docente, que este se encontró abandonado.

Me invitaron a un taller internacional, para justo compartir como fue esta transición, y lo que les dije es que los directivos se preocuparon mucho por los estudiantes, leyes, campañas, formas de calificar distinto, pero nunca de los docentes, no nos preguntaron cómo nos va. Mi internet me daba abasto, pero había compañeros que no tenían para pagarse una computadora (entrevista a Tania, divorciada, docente, Quito, 04 de abril de 2023).

Se debió haber cuidado de la salud mental de los docentes, fue algo caótico, hay personas con niños pequeños. La Universidad, que cierto es, empezó a velar por el estudiante, pero se olvidó en la parte docente y administrativa, esta última tenía reuniones hasta altas horas de la noche. Estaban estresadísimos, pidieron cambios (entrevista a Ximena, Unión libre, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Las académicas se sintieron afectadas por las decisiones universitarias. Tania y Ximena resaltan que las políticas aplicadas no fueron pensadas para todos los estamentos, fueron

políticas que dejaron de lado las necesidades de los docentes, para ellas los cambios aplicados demostraron debilidades estructurales rayando en lo inhumano por sobrecargar al docente y a la vez, no interesarse en ellos. La Universidad dio continuidad a las actividades académicas y también tuvo que modificar el esquema administrativo de este trabajo cuya aplicación omitió otras circunstancias a las que enfrentaban los docentes. Es muy posible que gran parte de las afectadas hayan sido mujeres que hubieran requerido el apoyo institucional.

Siete de las maestras investigadas miran como positivo el trabajo desarrollado por la Universidad en cuanto a la implementación de cursos de capacitación en plataformas digitales como le enfatiza Noemí.

Sentí que el tener un salario fijo y puntual fue lo mejor que mantuvo la Universidad. No hubo despidos. Las vacunas y el rol que la UCE tuvo fue importante. Fue de los pocos que no pusieron trabas a los extranjeros sino según el factor de riesgo. Proveyeron los cursos que pudieron, pero la Universidad perdió la oportunidad de trascender por no tener capacidad de articular procesos (entrevista a Noemí, casada, docente, Quito, 23 de febrero de 2023).

Los varones docentes se manifestaron desde diferentes puntos de vista, las tres cuartas partes se reflejan críticos con las políticas establecidas y las cuestionan radicalmente, los dos siguientes profesores destacan en sus relatos la situación de desigualdad de género y cuestionan su tratamiento.

Las políticas fueron inconsultas, considero yo, porque se debió haber hecho con los estamentos de la Universidad, no se verificaron o no se observaron las realidades o necesidades propias de los estudiantes, docentes o persona que nos asisten, se debió haber hecho una especie de cabildeo. Las políticas quizás no fueron las más acertadas. Si bien es cierto se implementaron políticas de conectividad para estudiantes, nunca se complementó con entregar esas facilidades para docentes, pero si no hacías tu trabajo porque está dañada la computadora, al docente se le sancionaba. En enfoque de género no se trabajó mucho, o no hubo, considero que fue la época más difícil que la mujer tuvo que atravesar, las tareas del hogar se duplicaron, se triplicaron a más de tener que trabajar tuvo que dedicar más tiempos a sus actividades de hogar, por más que se haya colaborado, por más que se haya sido parte de esa asistencia en el hogar, se observa que el trabajo se hizo mucho para la mujer, se quedaron sin trabajo. Las políticas deben garantizar y materializar el derecho, si nosotros vamos a temas legales, la LOES, El Régimen A., los acuerdos que salieron por la pandemia en Educación Superior, la mayoría de ellos no tenía ningún enfoque de género y si los manifestaban era para exponer que se los esté planeando, pero nunca se materializó. De las mujeres el que se haya

limitado ciertos espacios, el que no se tome decisiones con la participación de las compañeras mujeres. Hoy recién hace una semana fue designada una compañera docente autoridad, mientras solo han sido hombres en las direcciones, decanatos y sub - decanatos (entrevista a Gastón, divorciado, docente, Quito, 17 de marzo de 2023).

Gastón ha sido uno de los más críticos frente al tratamiento que se le ha dado al trabajo no remunerado, recalando en el problema de su invisibilidad y sobrecarga, en lo cual no se pensó para marcar las directrices de planificación y organización académica, de ahí el énfasis de que los maestros tuvieron que ser consultados, hubiese sido un mecanismo pertinente, se hubiese evitado complicaciones en el intento de conciliación durante tres periodos. Pero para que se pueda pensar desde un enfoque de género también es importante que la normativa lo contemple, pero de acuerdo con Gastón se vislumbra que esta perspectiva no se encuentra transversalizada en la norma.

Bien por el uso de herramientas virtuales, tener una cobertura en el acceso y una buena incursión en todo el tratamiento de la pandemia, apoyo y tratamientos paliativos, las campañas de vacunación, pero faltó más involucramiento de los docentes en favor del servicio comunitario. Faltó mucho, la pandemia nos ha dejado rezagados, continúan las diferenciaciones, el acceso a niveles de dirección de mayor representación, seguimos con una mirada patriarcal, porque no se han abierto los espacios para las mujeres, no para competir entre hombres y mujeres, sino también dar el impulso en cuanto a la paridad, me parece todavía que ese problema sigue arraigado en la sociedad, inclusive hay mayor violencia interfamiliar, la pandemia develó este problema que sigue aumentando y no hemos sido capaces como Universidad y Sociedad en dar una luz al final de túnel para decir a donde se debe ir, continúa el acoso, el abuso de poder para intimidar en todo sentido, esto tiene que ser una lucha permanente. Fundamentalmente en mi facultad las autoridades son grupos que captan el poder, son grupos que manejan esto como una hacienda, como una propiedad suya, segregan a la disidencia, a los contradictores y no está bien, eso está lejos de llamarse Universidad, en los concursos de poder captan sobre todo a hombres y no a mujeres, y si es necesario avanzan un poco más dando oportunidad a mujeres en cargos de dirección (entrevista Armando, casado, docente, Quito, 19 de junio de 2023).

Armando percibe que las diferenciaciones se mantienen en su Facultad en donde no se ha logrado fortalecer los mecanismos de paridad para enfrentar el problema, por el contrario, deja al descubierto un poder patriarcal arraigado, centralizado y estructurado de decisiones en favor del acceso y la representación casi exclusiva del personal masculino, esta es una formal preocupación sobre la deuda que tiene su facultad y la Universidad con la equidad de género.

Así se ratifica que para las mujeres hay limitaciones en espacios sociales y colectivos universitarios, donde se reproduce su ausencia mayoritaria ya que dentro del imaginario social las académicas no pueden ejercer el poder en áreas de representación directiva (Berrios 2007, 42). Es un problema que para Armando no termina y deshace oportunidades que pueden beneficiar al campo de la salud, es decir, con el aporte y trabajo de las mujeres académicas.

Armando deja entrever que este accionar es un reflejo de las formas de actuación política que han dirigido la Universidad y que han mantenido un exclusivo poder para acoger al personal que deseen, donde uno de los mecanismos ha sido los concursos de merecimiento y oposición, lo que ha garantizado la hegemonía hetero - patriarcal.

Los dos profesores son del área de la salud y de las ciencias sociales que trabajan de cerca con las poblaciones y observan en contexto los problemas sociales, sus miradas se enfocan en dos cosas, la presencia del docente y el enfoque de género. Gastón y Armando cuestionan la falta de participación de los maestros para ser consultados sobre las políticas de actuación o ser insertados en proyectos de ayuda comunitaria durante la pandemia.

Otra crítica ha sido la poca consideración al trabajo docente desde la administración, se les exigió evidencias documentales y se aplicaron mecanismos de sanción, siendo poco empáticos con la circunstancias y necesidades del profesorado. No obstante, lo más interesante es ver la apreciación que tuvieron sobre la fragilidad que tiene la Universidad en políticas de género. El análisis que desarrollan se centra en aspectos como el trabajo no remunerado, las omisiones legales al respecto del género, las limitaciones de las mujeres en el acceso a representaciones y al trabajo universitario, la violencia y el abuso de poder de ciertas facultades.

De los entrevistados, la cuarta parte de profesores aprueban las políticas aplicadas sobre todo en cuanto al pago del salario a tiempo. En cambio, y como ya se había mencionado las tres cuartas partes de varones docentes cuestionan duramente las políticas tomadas durante y por la pandemia, los siguientes docentes varones recalcan en la ausencia de acciones y la marcha de una Institución más por efecto de las circunstancias que por su capacidad de reacción.

Prácticamente había una dictadura en la facultad y se la pasó al medio digital. Creo que toda la Universidad es como una nave abandonada en el espacio, que sólo por su inercia se va moviendo yo creo que ningún tipo de política fue implementada, y todo se dio porque debía darse no porque lo hicieron. Es mi percepción. Los estudiantes aprendieron un sistema de copia sofisticado (entrevista a Leonel, casado, docente, Quito, 06 de marzo de 2023).

Cuáles políticas universitarias, la Universidad no tuvo capacidad de reacción para ello, ni siquiera tenía en software disponibles para ello, tampoco hubo capacitación en la facultad, cada uno nos arreglamos en lo que pudimos, regresamos como otras personas, entendiendo de mejor manera lo virtual, salvo los mayorcitos. Estoy convencido de que el futuro de la educación va a ser eso (entrevista a Hugo, casado, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Los docentes perciben que la estructura universitaria se ha quedado postergada y que no se implementaron políticas que satisfagan las expectativas que demandaba una situación como la pandemia. La apreciación de los docentes fue fustigante, consideraron que hubo una falta de capacidad de reacción en el ámbito administrativo y académico.

Fatales, no hubo un buen manejo, faltó mucho, fue improvisado, la mayoría de políticas fue de improvisación, sin considerar una serie de variables fundamentales, que es el hecho de formarse bien, de ser exigentes. Se generalizó políticas para toda la universidad, una de estas era que no importa si se conectan, cuando si importa. Los chicos se encuentran con que la Universidad es compleja, había que prepararse, esforzarse, que es diferente a la realidad (entrevista a Tomás, casado, docente, Quito, 16 de marzo de 2023)

Tomás deja entrever que las políticas no cumplieron con un proceso claro y técnico, ni se aplicaron a situaciones específicas, fueron muy flexibles, produjeron desorden y generaron diferenciaciones.

Conocer la percepción de las/los docentes sobre las políticas universitarias ha permitido identificar que falta mucho por entender que las desigualdades de género deben ser analizadas en su ámbito sociocultural, es decir cómo aún hay privilegios y opresiones en el acceso a oportunidades y demás recursos; en cómo se produce el trato diferente en un sistema de interacción patriarcal que coloca en desventaja a algunos actores, y cómo aún las prácticas sociales ocultan significados vinculados a su rol de género; pero también deben ser atendidas desde las diversas categorías situadas en la vida de las/los docentes. Así se podrá garantizar los aspectos de organización y distribución de actividades académicas para que estas no impacten la vida privada sobre todo de las profesoras. Así también, para entender si los tiempos fueron vulnerados con una sobrecarga de trabajo, con el aumento de asignaturas y aumento de horas.

Sintetizando, las políticas universitarias miradas por mujeres y hombres revisan en contexto cómo en la Universidad se revelan problemas sociales estructurados vinculados con las desigualdades de género, la raza, relación laboral, tiempo de dedicación, lugar de origen y

otros. Las omisiones sobre género en la política universitaria radican en un problema de incompreensión, en fuertes poderes arraigados que restringen, en una distribución desigual del trabajo remunerado donde hay quienes se benefician del mismo y otros, se sumen en la espera, la coerción o la exclusión ya que responde a una forma de violencia jerárquica naturalizada.

Los instrumentos utilizados para ejercer supremacía se sustentan en las necesidades y expectativas de quienes apuestan por nuevos espacios, se utilizan para mantener un poder político y de ciertas preferencias, considerando en que el liderazgo es innato en el varón, o que el hombre da más tiempo a su compromiso laboral, que la mujer que prioriza a su familia.

Las y los entrevistados dejan entrever que falta mucho por hacer y que la Universidad no puede reaccionar cada vez que se produzca una coyuntura, sino que pueda reorientar sus políticas y normar acciones en beneficio de mujeres y hombres sin que las preferencias sea lo relevante, sino la equidad, la capacidad y el brindar oportunidades.

## **Capítulo 5. El Trabajo no remunerado de mujeres y hombres universitarios:**

### **Desigualdades Persistentes**

#### **Introducción**

El trabajo no remunerado es una actividad que entraña las tareas domésticas y de cuidados realizadas en el hogar considerada en muchas sociedades como una actividad casi exclusiva de las mujeres. Se ha constituido en un fenómeno de análisis social que no siempre se encuentra en la retina colectiva, sobre todo de quienes son mayormente responsables de dar un cauce efectivo a su comprensión y reconocimiento. Ha sido abordado por los movimientos de mujeres organizadas y académicas quienes le han dado una seria y formal atención con el propósito de que sea visualizado, y aunque generalmente se lo ha vinculado con las clases populares y el trabajo de mujeres racializadas, lo cierto es que sus complejidades también son experimentadas por mujeres de todas las clases sociales.

Losiggio et al. (2018) mencionan “los ideales de género que afilian a la mujer con las tareas de cuidado y servicio parecen influir también en su participación laboral” (Losiggio et al. 2018, 103) “la incorporación de mujeres a puestos de trabajo formales no siempre se traduce en una reconfiguración de roles en la esfera doméstica” (Losiggio et al. 2018, 103). Estas condiciones dejarían entrever dificultades para las mujeres por lograr conciliar estas dos actividades.

Esta investigación pudo constatar que las y los docentes de la Universidad Central del Ecuador mantienen el estándar de familia tradicional con una clara división sexual del trabajo que asigna a las mujeres la gestión y/o realización del trabajo doméstico y esto resulta determinante para su participación en el ámbito laboral. Los y las académicas atravesaron el conflicto y el cansancio que conllevó el trabajo no remunerado durante la pandemia, pero sin duda alguna el orden de género ha sido un diferenciador entre hombres y mujeres en el momento en que se cuantifica y cualifica sus acciones.

En este capítulo se examina el trabajo no remunerado y las desigualdades que se gestan en su espacio privado en interacción con el trabajo remunerado, de esta manera, se busca responder a la siguiente pregunta: ¿De qué forma el trabajo no remunerado incidió en la vida académica de las y los docentes universitarios?. El capítulo está estructurado en secciones con un antes y un durante la pandemia que aborda el cuidado sobre otros, la sobrecarga de trabajo, uso del tiempo, falta de autocuidado, sufrimiento, problemas de salud, conflictos familiares, entre

otros aspectos. Cada uno de ellos en diferentes intensidades para hombres como para mujeres académicas. Pero antes es importante revisar algunos datos sociofamiliares que fueron procesados y cuantificados. Enseguida se presenta una matriz con la siguiente información:

**Tabla 5.1. Datos de las mujeres docentes investigadas de la UCE**

Datos sociofamiliares de las docentes mujeres investigadas en la UCE										
Áreas	Pseudónimo	Edad	Nacionalidad	Género	Nivel S.	Identificación	Estado C.	Edad Hijos	Cuidado - padres	Servicio doméstico
<b>Fís. - Matem.</b>	<b>Tania</b>	61	Extrajera	Femenino	Medio	Mestiza	Casada	20, 23, 32	Si	Si
	<b>Bertha</b>	47	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Casada	9		Si
	<b>Zhara</b>	47	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Soltera	8		Si
	<b>Mariana</b>	49	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Soltera	0	Si	Si
<b>C. Salud</b>	<b>Noemí</b>	40	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Casada	5		Si
	<b>Bárbara</b>	40	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Soltera	3		Si
	<b>Ximena</b>	43	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Unión libre	6,8	Si	Si
<b>Artes</b>	<b>Camila</b>	47	Extranjera	Femenino	Medio	Blanca	Casada	7,10		Si
<b>C. de la Vida</b>	<b>Raquel</b>	51	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Soltera	21,26	Si	Si
	<b>Zulma</b>	36	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Casada	9,11		Si
	<b>Hanna</b>	43	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Casada	9,10		No
<b>Ciencias Sociales</b>	<b>Rosario</b>	34	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Casada	9, 9		Si
	<b>Carlota</b>	61	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Divorciada	28,31		Si
	<b>Laura</b>	35	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Divorciada	7		Si
	<b>Victoria</b>	49	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Casada	20,23		Si
	<b>Nadia</b>	37	Ecuatoriana	Femenino	Medio	Mestiza	Unión libre	3		Si
<b>TOTAL</b>		16		16	16	16	16			

Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

En el caso de esta población la información revela una prevalencia de la clase media mestiza que representa a la generalidad de profesoras de la Universidad Central. Este dato se explica

por hechos históricos estructurales que justifican su razón de ser como una condición imperante en el campo educativo.

Goetschel (2008) sostiene que el Estado pensó que la mujer se constituía en un factor clave para el desarrollo del país, por lo cual era necesario que abandone el papel de subordinada en el hogar y que se incorpore a la esfera pública educativa, manteniendo las pautas de comportamiento de una mujer de clase media y mestiza asentada en el proceso del desarrollo moderno que le brindaba un nuevo estatus, pero en el que se arraigaban los roles de género. Este dato permite entender de que su pertenencia a una clase media y mestiza radica en el criterio de la posición profesional y económica que posee vinculada al alcance de oportunidades, no obstante, en los siguientes capítulos se identificará que esta condición separada no ha garantizado la reducción de las desigualdades de género enfatizadas en la pandemia.

En cuanto al Estado civil de las docentes, este es diverso, se registran casadas, divorciadas, solteras y en unión libre. Este dato tiene un valor importante en las relaciones de género que casi siempre son asimétricas. Así una mujer casada o en unión libre es vulnerable a “las relaciones de poder determinadas sustancialmente por las normas sociales de género que la ponen en desventaja” (Covarrubias 2018, 142).

Para Salas (2009) las mujeres académicas son percibidas como independientes, sin embargo, se enfrentan a dilemas cotidianos como el de intentar conciliar lo público y lo privado, el de ajustar sus tiempos y responder a las necesidades de su familia, es decir, intentar equilibrar sus anhelos y el de los otros a los que se entrega a través del sacrificio. Se pensaría que las solteras y divorciadas cuentan con más oportunidades, pero en esta investigación se verá que las responsabilidades asumidas como esposas, como hijas o madres ha incidido igual en la postergación de algunas oportunidades académicas en medio de la pandemia.

En los datos se observan diferentes edades y aunque prevalece la edad media, la diversidad suele ser un marcador fundamental en la hora de entender las desigualdades. En los siguientes capítulos se revisarán los pronunciamientos de las profesoras que son madres jóvenes de hijos pequeños que aún necesitan cuidados y que han limitado las posibilidades de producir académicamente como quisieran, pero también hay aquellas de más edad que concentran sus esfuerzos en el trabajo remunerado una vez que ya no tienen a su cargo el cuidado de niños, en ellas la oportunidad de publicar ha operado de manera diferente.

Según la información, todas las docentes investigadas pertenecen a una familia tradicional nuclear que es muy frecuente en el país. La presencia de hijos pequeños y padres adultos mayores vislumbra el trabajo de cuidados que se realiza en el hogar, por tal razón 15 de 16 profesoras contrataban a una persona externa antes de la pandemia. Saracostti (2006) señala que las mujeres académicas han recurrido a la mercantilización del trabajo doméstico y de los cuidados en su afán de conciliar su esfera pública y privada, lo que ha generado otro fenómeno social en las mujeres de clases más vulnerables. Sin embargo, esta situación tomó otro giro durante la pandemia, lo cual provocó una sobrecarga para las profesoras en muchos aspectos de su vida.

Las docentes universitarias forman parte de las tantas mujeres que se incorporaron al mercado laboral en medio de tensiones que se intensificaban más mientras la competencia a ese nivel crecía, lo cierto es que al igual que otras, han tenido que enfrentar la desigual distribución sexual del trabajo doméstico a la par que la laboral. Situación profundizada durante el estado de excepción.

En la siguiente tabla se reflejan datos generales sobre los hombres académicos que permite identificar algunos aspectos que atraviesan su condición.

**Tabla 5.2. Datos de los varones docentes investigados de la UCE**

Datos generales de los docentes varones investigados en la UCE									
Áreas	Pseudónimo	Edad	Nacionalidad	Género	Nivel S.	Identificación	Estado C.	Edad Hijos	No menciona servicio doméstico
Fís. – Mat.	Diego	56	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Casado	21, 27	No
	Leonel	48	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Casado	21,27	No
	Hugo	48	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Casado	15,9	No
	Leonardo	41	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Soltero	3,5	No
C. Salud	Armando	55	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Casado	18,27	No
	Ulises	40	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Casado	5	No
	Tomás	50	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Casado	11,23	Si
Artes	Luis	48	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Afrodescendiente	Unión libre	10,12, 17,19, 22	No
	Manuel	40	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Casado	8,12	No

<b>C. de la Vida</b>	<b>Darío</b>	47	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Casado	9	No
	<b>Miguel</b>	39	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Casado	9m, 4,9,12	No
<b>C.Sociales</b>	<b>Byron</b>	38	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Unión libre	6	Si
	<b>Marco</b>	57	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Divorciado	20,24,32	No
	<b>Gastón</b>	47	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Divorciado	8,11,21	No
	<b>Héctor</b>	62	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Casado	34,37	No
	<b>Valentín</b>	60	Ecuatoriano	Masculino	Medio	Mestizo	Casado	24	No
<b>TOTAL</b>		16		16	16	16	16		

Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

En el caso de esta población los datos revelan una prevalencia de la clase media mestiza que como se mencionó anteriormente se inscribió en los procesos modelados por la modernidad en la que se afincaba la sociedad patriarcal, androcéntrica, de división sexual y de sostenimiento de valores universales vinculados a estereotipos. Su pertenencia a la clase media mestiza si bien se asienta en su condición profesional y económica, también se vincula con aquellos estándares de poder.

En cuanto al Estado civil de los docentes, 13 de 16 profesores están casados o en unión libre. Esta dimensión es importante para entender los mandatos de género inscritos por el patriarcado en las relaciones de poder aún ejercidas en el campo doméstico, en el que se hace evidente la distribución sexual del trabajo analizada por efecto de la pandemia en los capítulos posteriores.

En los datos se observan diferentes edades siendo un parámetro importante para analizar las desigualdades de género. En este estudio se verá cómo los varones universitarios han tenido la oportunidad de producir académicamente y avanzar profesionalmente, independientemente de su edad y paternidad, justificada en la dedicación ejercida en su trabajo. En cambio, se contrastará con lo sucedido en las docentes y madres jóvenes durante la pandemia que tuvieron que combinar dos actividades en un mismo espacio.

Según la información recabada los docentes varones investigados pertenecen a una familia tradicional nuclear. Hay presencia de hijos/as de todas las edades, lo que da a entender que aún hay actividades de cuidados que se realiza en sus hogares, no obstante 14 de 16

profesores hombres no menciona la ayuda de una persona externa, situación diferente en las mujeres. El dato deja vislumbrar que seguramente hay uno o más miembros del hogar responsables de realizar la actividad doméstica y de cuidados, lo que significa que a su alrededor hay personas que desarrollan su trabajo no remunerado que posiblemente se combine con otro remunerado, y que por efecto de la pandemia se hayan trasladado a la casa.

### **5.1. Primer aspecto de análisis en el trabajo remunerado: ¿Sobrecarga de trabajo doméstico o corresponsabilidad?**

La actividad doméstica y de cuidados es un asunto pendiente en política pública y que ha sido infravalorada por Estado, la sociedad civil y el mercado para quienes no tiene un peso en la valoración económica. Las instituciones como la universidad no son la excepción, por efecto de la pandemia siguieron el mismo patrón de omisión y naturalización de las inequidades que finalmente tuvieron un precio en la vida de los y las profesoras.

#### **5.1.1. Sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados en mujeres académicas antes de la pandemia**

La atención a la familia en las mañanas, el reencuentro en las tardes, el trabajo doméstico de una persona externa que se dedicaba a ciertas actividades domésticas de manera intermitente o poco frecuente, el retomar actividades académicas y domésticas pendientes y un descanso menor a las 8 horas fue la rutina de las mujeres académicas antes de la pandemia. Hay algunas experiencias que lo demuestran

Tengo dos hijos varones de 8 años, y antes de la pandemia he vivido con mis padres y un hermano, normalmente preparaba el desayuno para mis hijos, les dejaba en el transporte, entraba a las 8:00 a la Universidad, iba a la casa a almorzar, siempre hubo una persona que me ayudaba con la comida en la casa. Lo tenía en una guardería y les retiraba, les atendía, jugaba con ellos, protestaban porque querían más atención, no obedecían, tuve apoyo con la psicóloga. En la tarde preparaba uniformes, me acostaba a las 22:00 y a veces a preparar clases (entrevista a Zhara, madre soltera, docente, Quito, 17 de febrero de 2023).

Me levantaba a las 5:30, me preparaba el desayuno, salía a clases a las 7:00, revisaba los pendientes, trabajaba más de lunes a jueves porque yo tenía que cuidar a mis padres que ya eran mayorcitos y el viernes trabajaba hasta el mediodía, el fin de semana era atenderles a ellos, para eso me iba a Cotacachi para atenderlos todo el fin de semana. Mi hermana era casada, entre semana ella controlaba, también había una persona que apoyaba con el cuidado de mi papá, pero yo los cuidaba y mantenía el hogar. Yo viajaba antes temprano, pero cambió

la situación, luego viajaba 6 o 7 de la noche, el gasto de dinero no se valoraba porque era un tiempo más con ellos (Con vida en aquel momento) (entrevista a Mariana, soltera, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Es una de las rutinas más frecuentes que se pudo identificar en la gran mayoría de las mujeres investigadas. En el caso de Zhara se revela la actividad tradicional de la madre soltera que en su relato comunica la complejidad de su día y deja entrever que, aunque sus tiempos se encontraban cronometrados, había un esfuerzo que la saturaba. Destaca como un factor de preocupación la atención psicológica que lleva con sus hijos, para ella era un conflicto tener que lidiar con esta situación. En este caso el trabajo de cuidados se complicó invirtiendo afectos, tiempos y con seguridad dinero, que a la vez se intercala con lo laboral. Los dos espacios imbricados se sustentan en un sistema de creencias y roles asignados que no admiten renuncia por parte de las mujeres, cuyo efecto es un precio alto para pagar en su vida socioemocional (Benavides et al. 2021, 112). Esta actividad para la madre era extenuante y desgastante física y emocionalmente, Zhara asumió la tarea de cuidados sin ningún acuerdo de corresponsabilidad con las personas que vivían con ella, pues los recursos y la práctica se invirtieron y se efectuaron por ella.

Mariana era la única docente que cuidó exclusivamente a sus dos padres adultos mayores, a diferencia de profesoras que cuidaron de uno de sus padres y de sus hijos menores de diez años. Ella considera que debe hacer un mayor esfuerzo en su trabajo para cumplir con el tiempo necesario en el cuidado de sus padres. Las mujeres tienden a cronometrar sus tiempos sobre la base de las necesidades de los demás y mucho más si hay un parentesco con alguien que depende de ellas. Es posible que ella piense que su condición de hija y además soltera le da todas las competencias necesarias para cuidar de sus padres y constituirse como una cuidadora idónea. Los cuidados que tanto Zhara como Mariana proveyeron, cumplían con las condiciones económicas, instrumentales y afectivas requeridas por las personas cuidadas.

Bourdieu (2002/2011) hace referencia a las estrategias profilácticas, económicas y educativas como mecanismos de administración e inversión que enfatizan las disposiciones culturales y naturales de los roles de género. Pero hay que entender que aun cuando las profesoras utilizaron sus recursos, también es importante la responsabilidad compartida con el Estado y las instituciones, demandada desde la Economía de los cuidados para enfrentar la presión patriarcal del sistema. Mariana contó con el apoyo institucional de un horario a medio tiempo los días viernes que le permitiera movilizarse, en ese sentido Zhara podría haber contado con

la misma oportunidad como cuidadora de niños pequeños con necesidades de atención especializada y reducir el peso de la carga en este trabajo.

Otros relatos son de quienes atravesaron la experiencia de tener un hijo con capacidades diferentes o una madre con discapacidad desde antes de la pandemia como en la situación de Ximena y Camila.

Tengo dos hijos varones de 6 y 8 años (3 y 5 antes de la pandemia). Me daba un lapso para preparar alimentos, llevar a los hijos al Centro infantil, regresaba a mi casa, compartía con los hijos, atendía algún pendiente y cuidaba a mi mamá que tenía una discapacidad del 84 %. Entonces la psicóloga y terapeuta ocupacional demandaba sus tareas de pintado, copia, era necesario sentarme a lado para que no se me disperse. En la tarde se atendía a la casa, tomaba algún archivo para revisar. Tenía una persona que me ayudaba, pero hubo una negligencia y mi mamá tuvo un shock de las alergias, y bueno y yo desde ahí me cerré en cuanto a contactar a otra persona porque si requiere estar pendiente de ella. En ese tiempo a la guardería que iban mis hijos también iba mamá, yo le pagaba a la psico rehabilitadora, hicimos como el convenio, yo le pagaba un mensual para que le dé el almuercito y que le tenga, mi mamá barría el patio, lavaba los jarritos de los niños, limpiaba las mesitas, ella era fascinada (entrevista a Ximena, Unión libre, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Ximena mantiene un trabajo doméstico y de cuidados que abarca la responsabilidad sobre su madre, como se puede ver, su actividad implica la otra parte del tiempo de su día en corresponsabilidad con su pareja (lo menciona en otro momento). Su especialidad en el área de la salud le permitió enfrentar ambas formas de cuidado, el de sus niños pequeños y el de su madre con discapacidad que requería de más tiempo. Sin embargo, en la entrevista se puede percibir que la tarea del cuidado era agotadora, pero lo llevaba como una rutina establecida.

Se atiende a los niños y se los lleva a actividades extraescolares como la música, piscina. Mi esposo se encarga de la cocina, en la casa siempre hay algo por hacer. Mi hijo pequeño tiene altas capacidades, eso requiere de atención especial, está diagnosticado con un CI de 130, parece una tontería, pero ha sido como una sobrecarga, era un requerimiento muy fuerte porque necesita más cosas, estaba en contra de todas las cosas, estaba con mal humor, necesitaba como mucha actividad y sigue requiriendo. Se apoyaba también al otro hijo en sus tareas. Los hijos han sido muy demandantes. Tenía apoyo de una persona externa, pero mi esposo se encargaba de la comida (entrevista a Camila, casada, docente, Quito, 10 de febrero de 2023).

Camila es una profesora extranjera que ha desarrollado sus actividades de cuidado en corresponsabilidad con su esposo quien se encarga más de algunas tareas domésticas. El cuidado de su hijo con capacidades diferentes se ha constituido para ella en una sobrecarga que la asume con todas sus demandas. Se percibe en Camila cierta culpa por pensar que un niño con estas capacidades no debería implicar un trabajo fuerte, pero por su situación requería más atención y por lo tanto más tiempo de los padres.

Para las dos profesoras maestras el cuidado de los niños exigió un tiempo de mayor dedicación, pero en ambos casos se sumaba la atención especial para uno de los hijos y una madre. Si atender a un niño en condiciones aparentemente normales requiere de una inversión de recursos y tiempo, mucho más en el caso de un niño con altas capacidades intelectuales que tiende a mantener un ritmo diferente en sus tareas, intereses, aprendizaje, y por lo tanto, una atención adaptada a sus necesidades. Lo mismo sucede con un adulto mayor que en condiciones normales necesita de una atención especial, pero más, cuando se trata de una persona con discapacidad que ha perdido autonomía. Esta entrega al cuidado implica para Bourdieu (2002/2011) el uso de la estrategia profiláctica como un instrumento seguro que garantiza la administración del cuerpo de los miembros de hogar, y a la vez el uso de la estrategia ética como medio de adaptarse a los intereses del grupo familiar. Todos los demás demandan implícitamente de la esposa, la madre, la hija o la hermana. Para Reyes (2013) las mujeres académicas conciben que los cuidados simbolizan la entrega exclusiva de afecto y trabajo en la educación y crianza de los miembros del hogar, y que según Federici (2018) es un medio que reproduce el interés del capital con restricciones y sujeción.

Los cuidados sobre niños de altas capacidades y padres adultos mayores por mujeres y madres profesoras, son nuevas situaciones o condiciones conjugadas con el género, que deberán ser analizadas desde la interseccionalidad. Las cuidadoras de personas especiales que son frecuentemente mujeres madres, atraviesan por una odisea en los procesos para su integración social, tienen que enfrentar la incomprensión del sistema, gastos económicos, desgaste emocional, entre otros. Para Tronto (2020) los cuidados históricamente delegados a mujeres es un acto democrático que debe ser asumido por todos y que invita a redefinir las responsabilidades.

Las mujeres académicas se debaten en estas sincronizaciones, darle los cuidados a tiempo a su hijo o madre para reforzar o atender sus necesidades y a la vez cumplir con el trabajo remunerado, en estos casos se hace imperiosa el trabajo de una persona externa. Lo que quiere

decir, que de no tener esa posibilidad, las mujeres cargarían con todo el trabajo. La mayoría de las mujeres investigadas contaba con el trabajo de una persona de servicio doméstico, unas pocas de manera frecuente, otras para actividades específicas y ocasionales.

Este servicio lo requieren generalmente mujeres de clase social media o alta y donde la mujer trabaja como en el caso de las académicas. El ingreso de las mujeres de clase media y alta al mercado laboral ha sido una de las causas para preservar el servicio doméstico que las apoye (Kuznesof 1993, referido en Valenzuela & Mora 2009, 12), la mayoría de las docentes entrevistadas trabajan a tiempo completo lo que explicaría la necesidad de acceder al servicio doméstico para algunas horas del día. Aunque el servicio doméstico, es otro tema para ser tratado, cabe señalar que es uno de los menos reconocidos salarialmente justamente porque hay una aglomeración de actividades que hace donde se incluyen los cuidados. Si una mujer que trabaja prescinde de este apoyo como en el caso de Ximena, el uso del tiempo se amplía y las actividades se acumulan y aunque significara la estabilidad de su madre, podía haber complejizado inicialmente su propia estabilidad.

Otro aspecto que se desglosa de estos casos y que es importante resaltar, es la corresponsabilidad en el hogar, cinco de la entrevistadas manifestaron que antes de la pandemia se distribuían casi equitativamente las labores del hogar con sus esposos o parejas, como Ximena y Camila que dado el nivel de exigencia de los cuidados contaban con ellos.

Esto ratifica que en términos de Equidad se ha caminado, aunque poco en el entendimiento y en el interés por lograr una responsabilidad compartida que evite la sobrecarga hacia uno de los dos sectores. Así también lo expresa Noemí, “no podía planificar nada, éramos mi esposo y yo, mi esposo no solo me ayuda, sino que es parte de...., destaco a mi pareja” (entrevista a Noemí, casada, docente, Quito, 23 de febrero de 2023).

En cambio, las nueve profesoras restantes no mencionaron a esposos o parejas cuando se refieren a sus actividades en el hogar, vislumbrando que este trabajo lo efectúan generalmente solas. Hubo dos maestras que sí los nombraron, así, “de esas 5 horas (de trabajo doméstico), él las dedicaba una hora y media a los cuidados, gran parte recaía sobre mí” (entrevista a Nadia, unión libre, docente, Quito, 31 de marzo de 2023).

Tomaba un café, revisaba el celular, veía noticias en twitter, preparaba a mis hijos para la escuela, preparaba el desayuno, los vestía, los dejaba porque el bus les pasaba recogiendo, trabajaba, iba al gimnasio. Ya en la casa ayudaba hacer los deberes a los enanos, me tocaba

preparar la merienda, atender las cosas de la casa. Mi esposo normalmente salía a trabajar, tenía dos trabajos (entrevista a Zulma, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023).

Las maestras denotan malestar al sentir que hay una carga casi exclusiva de actividades domésticas que no cambia. La estructura de la familia tradicional en la modernidad conmina a la mujer a una dedicación física y emocional al hogar que se hereda y asigna. Según Pateman (1995) la incorporación al mercado laboral le significó un espacio de derecho conquistado, pero nunca modificó la falta de equidad en la responsabilidad familiar. Las docentes en medio de la pandemia sufren una crisis en la división del trabajo familiar que revela una crisis en los roles de género aun atravesado por formas machistas y androcéntricas del sistema que perpetúan las desigualdades. Tronto (2020) insta al ejercicio de los cuidados como un acto relacional y democrático que da paso al establecimiento de acuerdos de doble vía y rompe la idea sesgada del vínculo afectivo como natural a la mujer y como una entrega unidireccional.

Da apertura a un trabajo de cuidados descargado, distribuido y corresponsable bajo el principio del compromiso social, no como una opción, sino como una obligación de los actores vinculados. La sobrecarga de trabajo podría atenuarse con la división equilibrada de las tareas en el hogar, pero debe ser mirada como un acto fundamental en las relaciones, y no como un ejercicio de buena voluntad. También debe ser de responsabilidad de los actores institucionales para fomentar políticas de apoyo. Malaver Fonseca et al. (2021) enfatizan en la intervención del Estado y sus Instituciones para fomentar servicios al respecto de los cuidados.

### **5.1.2. Sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados en mujeres académicas durante la pandemia**

Al llegar la pandemia y enfrentar el estado de excepción, la interacción de los dos espacios modificó la rutina anterior. Las tres cuartas partes de las investigadas dejan entrever el problema del exceso de trabajo sumado a una serie de nuevas complejidades. Ellas experimentaron la saturación durante la pandemia.

Ya no teníamos la empleada que me ayude. Somos seis personas, nos turnábamos para las labores de la casa... Hacía las labores de la cocina o a veces me tocaba comprar porque no alcanzaba a cocinar, otras veces me tocaba dejar haciendo en la noche. En la escuela te pedían material, que era más trabajo para los papás, y al final del día teníamos que subir las fotos como evidencias (a la plataforma de la escuela), entonces si fue bien duro, los papás tenían que ser como profesores. Al principio tenía una computadora sólo para los dos. Pero

empezaban las peleas, me tocó adquirir otra computadora. No podía salir a nada, era la única en la casa que no podía salir a caminar, ni a nada cuando se pudo (ella llora) (entrevista a Zhara, madre soltera, docente, Quito, 17 de febrero de 2023).

La señora que me ayudaba en la casa se fue, me tocaba asumir las tareas y tratar de escribir la tesis en los momentos que podía, ahí sí me estresé un montón. Yo les tengo más paciencia a los enanos, les gusta estudiar conmigo, al principio yo estaba pendiente de los dos. Ahí también me compliqué porque no teníamos computadoras, yo les daba la mía y me quedaba sin poder hacer la tesis sino hasta la noche (entrevista a Zulma, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023).

El escenario que presentan Zhara y Zulma tienen aspectos en común como, el verse en la obligación de prescindir del apoyo doméstico de una persona externa que apoyaba en las actividades domésticas y el cuidado de los hijos, este ha sido uno de los recursos al que tenían que acceder más las profesoras que han trabajado a tiempo completo, sin embargo, esto no deja de ser como lo deja entrever Federici (2021) un acto de explotación que surgió en el momento en que las mujeres se resistieron a depender del hombre económicamente y el rol masculino entró en crisis, entonces la clase capitalista creó una nueva lógica de trabajo para las mujeres y las ubicó como asalariadas. De alguna manera, hay responsabilidad en las mismas mujeres al contribuir a esta situación; como efecto de ello, las maestras tuvieron que asumir tareas domésticas que antes de la pandemia no las asumían en su totalidad, esta situación aunque no nueva para las profesoras, sí implicó una sobrecarga que manejar, en este caso se incorporaron a un campo de fuerza laboral y al mismo tiempo familiar, este dualismo se convierte en una herramienta perfecta para legitimar la función de las mujeres como responsables del sostenimiento de la vida.

Un elemento más fue el que las investigadas tuvieron que atender las necesidades educativas de sus hijos durante y después de las clases, esta condición se asume bajo la tendencia construida de que la madre es la más idónea para esta labor, Federici (2018) al respecto expresa que el trabajo doméstico rebasa las percepciones superficiales, para ella se trata de un servicio en todas las necesidades del esposo y de los hijos incluidos sus años escolares que garantiza la formación de futuros trabajadores para el sistema.

Un elemento más fue la falta de computadoras que complejizó inicialmente los tiempos de las madres, porque al tener que ceder a sus hijos este dispositivo personal tuvieron que dar sus clases desde el celular, por esta razón, Zulma deja la escritura de su tesis doctoral para horas

de la noche y Zhara tuvo que lidiar con la tensión entre sus hijos y realizar un gasto inesperado como muchos profesores. Finalmente, renunciaron de manera temporal a sus propias necesidades lo que fue en detrimento de su vida personal y profesional. Hay otras experiencias alrededor del tema.

Me tocó muy duro con mi mamá, mi hermano falleció y ella generó un problema de neuralgia del trigémino, ella se enfermó y tuvimos que seguir una terapia de duelo por Zoom. Tenía miedo de que mis hijas y padres se contagien. Todo fue terrible, todo hacía yo, me levantaba 7:00 y me acostaba a las 20:00, yo no descansaba. He tenido que lavar, planchar, mis hijas ayudaban, cocinaban, se hacía las compras (entrevista a Raquel, soltera, docente, Quito, 09 de marzo de 2023).

Fue caótico, mi suegro tuvo un evento de afectación en su salud y luego falleció. El arreglo de casa, cocinar. Me encargaba de la compra de víveres. Se repartieron responsabilidades en el hogar con mi pareja. Atendía a mi madre, hijos, trabajo. Mi madre producto del encierro tuvo un evento isquémico y a mi hijo le detectaron leucemia. Tenía muchos compañeros que se solidarizaron, se encargaron de las tutorías, me ayudaron con las materias (entrevista a Ximena, Unión libre, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Yo me pasé a vivir donde mis papis para cuidarlos. Mi papi era discapacitado. Los atendía hasta las 9:00 y venía una persona a ayudarlo a mi papi. Tenía clases hasta las 11:00, luego le atendía, entraba a las 14:00 a clases salía a las 16:00. En la noche yo trabajaba, me dedicaba a preparar mis cosas para tener listo todo. Sólo daba clases, no podía más. Las autoridades me mantuvieron en las mismas materias, una vez me tocó una materia nueva, tuve que auto-educarme. Se contagia de Covid mi papi, pasó dormido tres semanas. Yo no salía para nada (entrevista a Mariana, soltera, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Antes de la pandemia Raquel y Ximena llevaban su vida a un ritmo determinado y regulado por las necesidades laborales, familiares o personales, pero durante la pandemia atraviesan pérdidas y enfermedades que definen las acciones a tomar. Su atención se dirige a resolver los requerimientos del hogar, el de sus hijos o el de un adulto mayor. Hay que entender que cada cuidado tiene una dinámica diferente y por lo tanto, conlleva tiempo, dedicación y esfuerzos que rebasan los límites hasta el agotamiento. Estos casos se explican con lo mencionado por Hernández et al. (2021) cuando se refiere a la idea de que a las mujeres como cuerpos flexibles les atañe el “deber” de resolver la conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado hasta en las peores condiciones. Las mujeres albergan la idea del deber de madre o esposa como un acto natural y lo asumen hasta llegar al límite, lo que termina

desencadenando el deterioro de su salud. Mariana antes de la pandemia asumía el cuidado de sus padres los fines de semana, pero durante el estado de excepción, ella se encarga casi totalmente de su atención. Enfrenta al inicio las complejidades de las actividades superpuestas, en el que las demandas de su trabajo y de sus padres iban de la mano. Julve (2006) recalca como una forma de creencia, que las mujeres por efecto natural están destinadas a cuidar del adulto mayor. El trabajo con ellos es casi de 24 horas, lo que significa un tiempo empleado por Mariana que le obliga a empujar sus actividades académicas para horas de la noche.

Casos como los siguientes enfatizan en las implicaciones de los cuidados y quiénes son sus responsables.

Fue un impacto abismal por el estrés de lo que ocurría en el mundo, mi esposo enfermó, aislado por quince días, con un hijo pequeño en un departamento de 80 metros cuadrados, muy complicado", también mi hijo enfermó. Lo más estresante, era el tema de coordinar tiempo de ayudarlo en la teleeducación a mi hijo, porque era conéctate a tal hora con un link, conéctate a tal hora con el otro link, porque eran docente de música, español, inglés, tocaba acompañarle, porque el niño se distraía. A veces no se le dejaba participar en las clases porque no se podía estar con él (entrevista a Bertha, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023).

Desde que inició la pandemia y la enfermedad de mi compañero, estoy a cien y no he parado. Mi esposo depende de una persona, y a más de eso tengo que cuidarlo a él por su condición. Mi madre decide ir a vivir con nosotros a NN (lugar donde se movilizaron durante la pandemia). Ella nos acompañó en la preparación de alimentos. En la tarde yo cuidaba a mis hijos y a mi esposo (entrevista a Rosario, casada, docente, Quito, 27 de febrero de 2023).

La vulnerabilidad de la población durante la pandemia fue alta, esto colocó a la gente en un estado de permanente tensión. Para Bertha la preocupación sin duda crea un ambiente de incertidumbre. Ella pasa por un tiempo absorbido en la angustia, las atenciones a la salud de su familia, la provisión de medicamentos, el apoyo emocional, entre otros, es lo que incrementa el problema de la sobrecarga. A esto se suma las exigencias del centro educativo donde su hijo estudia y que rebasa las posibilidades de atención, por tal razón, se ve obligada a que algunas veces el niño se ausente de clases, esto enfatiza más el problema de que el tiempo y las ocupaciones desbordan las fuerzas de Bertha. Situaciones como estas producen en las madres cierto sentimiento de culpa, aquí cabe referir a Carrasco (2006) quien deja entrever que las actividades de cuidados al no ser valoradas implican una fuerte carga subjetiva. La carga de las madres es la autculpa por no lograr el equilibrio en su hogar.

Rosario es uno de los casos al límite que se mantiene luchando por conciliar el trabajo doméstico y de cuidados, este último conferido especialmente a su esposo. Un adulto con padecimiento grave de salud requiere asistencia especializada, un ambiente adaptado a sus necesidades, el apoyo familiar en todas sus dimensiones, la comprensión, la sensibilidad y el respeto de la gente a su alrededor, entre otros, todas estas atenciones conllevan un gran tiempo adicional, por tal razón, Rosario demanda el apoyo de su madre. Los cuidados son percibidos como co - naturales a las mujeres que las hace ver como la única opción si tuvieran que decidir entre otra persona, y en el caso de las madres como la mejor alternativa si tuvieran que escoger igual entre otro miembro del hogar. Esta situación conlleva a preguntarse con respecto a los cuidados, ¿cuándo hay descanso? y la respuesta de alguna manera la deja entrever Federici (2018) al referirse a que el tiempo liberado de las mujeres implica un espacio absorbido con más trabajo adicional. Es decir, nunca una cuidadora deja de trabajar y cuando esta ha liberado espacio por efecto de un tiempo de vacación laboral, de su jubilación o porque sus hijos tienen una vida propia, siempre habrá algo más todavía por hacer.

Otro caso de análisis es el de la profesora Nadia.

Fue bastante complejo y complicada la conciliación, porque la incertidumbre generó estrés, restringió la posibilidad de ayuda en el trabajo doméstico. Mi compañero dedicaba más de 8 horas en el trabajo formal, el resto de tiempo que quedaba nos dedicada (incluyendo a su hija recién nacida) una o dos horas para compartir el trabajo de cuidado en el hogar. Esto quiere decir que la sobrecarga de trabajo de cuidados estuvo solamente en mis manos. Se generó nuevos acuerdos (con la pareja) para mantener el respeto, el tiempo de trabajo mío, y que no me estén requiriendo para atender otras cosas domésticas y de hogar. “Tú te encargas de las cosas de la casa” (entrevista a Nadia, unión libre, docente, Quito, 31 de marzo de 2023).

El relato de Nadia describe las diferencias marcadas entre los hombres padres y las mujeres madres, entre el trabajo público y privado, entre la ayuda y la corresponsabilidad. La profesora no consciente que los roles sean distribuidos de una forma tan inequitativa. A su pareja le sucede lo que a la generalidad de hombres les pasa durante el estado de excepción, asumen su trabajo remunerado bajo el significado que la sociedad le otorga, como un deber con la producción del país y su familia, mientras que Nadia experimenta los efectos del compromiso laboral de su compañero, al que por cierto él destina un tiempo más grande.

No obstante, aunque la profesora es consciente de la necesidad de un rol compartido y por lo cual tiene que acordar la repartición de funciones, su relato como en otros casos, deja entrever

algunas palabras que reflejan una creencia sobre “la ayuda” que debe recibir o sobre la “dedicación” que la pareja debe procurar para su familia. Al respecto, Jiménez et al (2018) definen a los acuerdos de corresponsabilidad como un pseudo - reparto, que brinda un alivio a las tensiones que las mujeres tienen por efecto de los cuidados, generando “una falsa sensación de ayuda y fragmentación efectiva del cuidado en la cuidadora” (Jiménez et al. 2018, 428). Al respecto, algunos hogares llevan un compromiso de distribución de tareas aplicando en lo posible una división igualitaria, con el que las mujeres se pueden sentir satisfechas, sin embargo, puede ser un falso reparto que termina creyendo “que las actividades asumidas por los hombres los hace especiales”, pero que finalmente termina demostrando que aún hay brechas de desigualdad.

En definitiva, la pandemia impacta la organización familiar de las mujeres investigadas. La generalidad tiene el trabajo de una persona externa o cercana antes de la emergencia, pero tienen que prescindir de ella. Once profesoras atraviesan la pandemia con hijos menores de 12 años, cinco se encargan de sus madres, padres o esposo con problemas de salud o discapacidad, situación que profundiza el agotamiento de las maestras.

Las docentes se ven de repente atrapadas en su hogar y sienten no poder cumplir con todas las responsabilidades asumidas en el menor tiempo posible. Tomaron algunas decisiones que generan una sobrecarga como, el sacrificio de los momentos de descanso o de ocio para atender las actividades no remuneradas. Entre las actividades adicionales que nombran las entrevistadas estuvieron: el decidir mantenerse cerca de sus hijos durante la teleeducación ya que prefieren estar con sus madres por la paciencia que les tenía; encargarse de las actividades complementarias de la enseñanza de sus hijos, como el registro de tareas en la plataforma virtual como parte de la exigencia del centro educativo.

El retomar tareas domésticas que ya no las hacían, el compartir la computadora con los niños o demás miembros de la casa que significa el sobreuso del recurso y un traslado de sus actividades académicas a la jornada de la noche. Todas estas acciones implican más trabajo para las docentes madres e hijas, reflejando la complejidad no sólo de organizar su vida, sino de sobrellevar de manera simultánea dos actividades. Así se explica que las mujeres académicas enfrentan la incompatibilidad de la actividad productiva y reproductiva que se constituyó en una condición de presión que dificultó el cumplimiento de uno o de los dos (Minello et al. 2020, 1).

En un estudio se menciona que en el momento en que el entorno laboral se traslada al hogar, las docentes mujeres entrevistadas experimentan dificultad para distinguir las actividades del trabajo de las actividades domésticas, cuya disociación se complica cada vez más (De Lima Santana et al. 2022, 13). Las mujeres evidencian este problema que requería ser simplificado por el lado de lo público y distribuido por el lado de lo privado. La tendencia fue el aumento de las tareas a razón de que se encontraban en el hogar y la frecuencia de conflictos por la creencia de que “descuidó su hogar”. La sobrecarga significa el agotamiento y posterior afectación a su salud.

### **5.1.3. Trabajo doméstico y de cuidados en varones académicos antes de la pandemia**

La mayoría de los varones entrevistados dicen no haber participado de las actividades en el espacio doméstico, salvo algunas excepciones como Tomás quien expresa “En principio era una jornada muy ajetreada, aparte de la carga horaria. Normalmente 5:00 am me duchaba, me preparaba, preparaba el desayuno a mis hijos. A las 7:00 empezaba a trabajar, terminaba y seguía con actividades académicas. Llegaba a mi casa a merendar, compartía con los chicos media hora y continuaba trabajando” (entrevista a Tomás, casado, docente, Quito, 16 de marzo de 2023)

Algunos docentes varones han mejorado su mirada hacia la distribución de estas tareas, y ello ha permitido una reprogramación de sus acciones. En cambio, en el otro lado de la moneda, se puede evidenciar que la mayoría de los docentes hombres entrevistados aún mantienen la tradicional manera de moverse en el hogar y se alejan de las tareas domésticas de su ambiente familiar como Diego que explica así “me levantaba a las 5:00, a veces a trotar, a las 6:00 mi esposa me preparaba los alimentos, salía con mi hija. Apoyaba a mis hijas, a veces en alguna inquietud de sus deberes, en las cosas domésticas muy poco” (entrevista a Diego, casado, docente, 22 de febrero de 2024). El día para Diego implica la atención de algunas actividades sobre las que se pensaba responsable, exceptuando la tarea doméstica en la que su participación ha sido muy poca. Hay que traer a colación lo que Benavides et al. (2021) refiere sobre el principio de jerarquía que considera que las actividades realizadas por los hombres son más importantes a las ejecutadas por las mujeres. Las tareas pensadas como femeninas no se incorporan como prioridad en la cotidianidad de un hombre lo que los aleja más de acuerdos de corresponsabilidad.

Me levantaba, me bañaba, me tomaba el café o algo del desayuno (él mismo lo preparaba), me acercaban a la Universidad. Al regreso estaba una hora y media con mi hija, de vez en cuando

se barría, se limpiaba, se arreglaba. luego bajaba a mi oficina que se encuentra en mi casa. Hacía actividades académicas, se tenía bastantes pendientes en la oficina para atender (entrevista a Leonardo, soltero, docente, Quito, 28 de marzo de 2023).

Me levantaba a las 5:30, preparaba mi desayuno para mí nada difícil, no prendo ni la cocina, salgo, entro a clases a las 7:00 hasta las 16:30, voy a la casa, me voy caminando, almuerzo por la Universidad, en la tarde continúa el trabajo. Prendo el computador, me voy hasta las 19.00 haciendo oficios, investigaciones pendientes, cumplir con artículos para publicar y revisar un montón de tesis. (entrevista a Leonel, casado, docente, Quito, 06 de marzo de 2023).

Antes de llegar acá, yo tenía tiempo parcial en otra universidad NN, me levantaba a las 6.00 am, me iba a la Universidad NN, llegaba a la UCE a las 10.00 y trabajaba hasta las 20:00 o hasta la 21:00. Regresaba a mi casa a comer, estudiar y a dormir, porque seguía un doctorado, cuando llegaba a la casa no hacía nada, es decir, en lo doméstico. Mi suegra nos apoya. (entrevista a Hugo, casado, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Los tres casos de los profesores varones reflejan las rutinas que se han establecido por efecto de los procesos históricos y culturales de una sociedad diferenciadora en la que ha dominado la estructura patriarcal. La masculinidad ha orientado el quehacer social y las formas de comportamiento de los hombres como más distanciados de su hogar y más cercanos a la fuente que les brinda un empoderamiento personal, profesional y de incidencia en el bienestar de su familia, como el trabajo remunerado y su formación. El distanciamiento de las actividades del hogar es una forma de mecanismo de conservación de la división de funciones, lo que para Bourdieu (2008) significa la perpetuación del dominio. Rosaldo (1980/2021) es más enfática cuando menciona que durante la crianza el niño tiende a rechazar toda tarea femenina al interpretarla como una asignación de menor nivel cultural, y que a la vez es segmentada de la totalidad predominante. Aunque ninguno de los entrevistados demuestra un rechazo en la tarea doméstica, en su vida cotidiana la mayoría se ve casi divorciado de esta actividad para asumir otra tarea que de acuerdo con Rosaldo (1979) es de su interés, prestigio y sí le dota de valor dentro de un orden sociocultural delineado.

#### **5.1.4. Trabajo doméstico y de cuidados en varones académicos durante la pandemia**

Este grupo de varones reconoce que la actividad doméstica y de cuidados no estuvo a su cargo en mayor proporción durante la pandemia, lo recalcan cuando dicen “prácticamente el 95 % de la actividad doméstica estuvo hecha por mi esposa y una de mis hijas” (entrevista a Diego, casado, docente, 22 de febrero de 2024), otro entrevistado menciona “le podría decir que las

labores se distribuyeron en un 30 y 70, el 70 lo cumplía mi esposa” (entrevista a Héctor, casado, docente, Quito, 23 de marzo de 2023). Leonardo explica “Estaba disponible al tiempo que ella quería (su hija) "papá quiero algo" o me necesitaba. Estaba preocupado por mi familia. Nos distribuimos las actividades en un 60 40, o un 70 30, 70 mi esposa y 30 yo (entrevista a Leonardo, soltero, docente, Quito, 28 de marzo de 2023).

Los tres docentes enfatizan en la distribución del tiempo. Estos relatos vislumbran un ejercicio repartido formalmente bajo una definición cultural, no sé refleja un acuerdo en corresponsabilidad sino más bien la prevalencia de una rutina ejercida antes de la pandemia.

Esto significa que hay una idea de los hombres sobre el ejercicio de las mujeres al percibir las más conectadas con el bienestar de la familia. Malaver Fonseca et al. (2021) recuerda que las mujeres en América Latina le dedican al trabajo no remunerado un promedio de nueve horas a diferencia de los hombres. En los casos relatados, sí se dividieron los tiempos en estas proporciones hay que pensar cómo fueron repartidos, en el caso de sus cónyuges, se creería que involucró la preparación de alimentos que conllevaría al menos unas tres horas al día, la limpieza doméstica que tomaría mínimo unas tres horas diarias, el apoyo en la teleeducación de sus hijos que implicaría unas cuatro horas, independientemente del trabajo laboral que pudieron a ver realizado. Esto concluiría que los profesores varones investigados pudieron atender cualquiera de las tres actividades antes descritas en el tiempo destinado. De cualquier forma, se mantiene lo que Rosaldo (1979) identifica como oposición recurrente entre el hombre y la mujer, definida en responsabilidades que se mantienen y preservan como parte de lo instituido.

Siendo perceptible a la situación de los hombres, se reconoce que la creencia sobre el rol de proveedor es el resultado de aprendizajes acumulados de múltiples experiencias y por lo tanto, forma parte de su modo de vida independientemente de su condición socioeconómica y nivel de instrucción. Así se lee en estas aseveraciones “la mayoría de las cosas eran temas virtuales, se podía trabajar mucho más rápido. Por mi trabajo no podía estar muy pendiente de mi hijo” (entrevista a Ulises, casado, docente, Quito, 07 de febrero de 2023). “Las cosas se mezclaron, no había momentos definidos, mientras uno estaba trabajando también había que estar pendiente de las cosas de la casa y eventualmente los temas laborales se extendían hasta la tarde” (entrevista a Darío, casado, docente, Quito, 08 de marzo de 2023). “sinceramente no, no había espacio (para el trabajo doméstico y de cuidados)” (entrevista a Luis, unión libre, docente, Quito, 14 de febrero de 2023). Ulises, Darío y Luis ven complicaciones por sus

tiempos laborales para atender las necesidades del hogar como el cuidado de los hijos o la participación en los quehaceres domésticos, aun cuando hubieran querido intervenir. Las prioridades del trabajo remunerado chocan con las prioridades del no remunerado, no logran su conciliación por el peso que el rol de proveedor ejerce sobre ellos.

El 62,5 % de los entrevistados tienen hijos menores de 12 años, para ellos la posibilidad de conciliar el trabajo remunerado con el no remunerado no parece provocar un conflicto porque tratan de mantener ese espacio laboral rutinario alternando con el trabajo del hogar, pero en tiempos cortos. Benavides et al. (2021) refiere que “a pesar de los avances que ellos han tenido en su participación de las actividades de cuidado, esta tiende a ser en acciones más simples”.

Para la mayoría de entrevistados varones la actividad normalizada del hogar implica la repartición de tareas en donde la responsabilidad doméstica se encuentra a cargo de las esposas en mayor porcentaje.

En el caso de tres docentes de los dieciséis, estuvieron a cargo de la actividad doméstica, pero se percibe un conflicto en el momento de vincular ambas actividades.

Mi esposa estaba en primera línea, estuve con mis niñas. No sentí mucho estrés, tuve que comprar otra computadora. Al inicio sí sentí estrés. Mi mami nos ponía reglas, eso de alguna manera he transmitido a mis hijas, por eso puedo decir que ellas pueden cocinar. Tratábamos de alimentarnos mejor. Hacer el aseo era difícil porque era un cansancio, pero puedo decir que aprendí a conocer a mis hijas (entrevista a Manuel, casado, docente, Quito, 22 de febrero de 2023).

De hecho, ella pasó un mes en casa y luego le obligaron a salir a trabajar (la esposa es médico). Las actividades domésticas totalmente quedaron a mi cargo, eso implicaba, limpiar, arreglar, cocinar, lavar, planchar, atender hijos, tareas, salir a comprar, limpiar las cosas que se compra, todo lo que implicaba la pandemia. Tuve la oportunidad de crecer con mis hijos un par de años (entrevista a Tomás, casado, docente, Quito, 16 de marzo de 2023)

La experiencia de estos dos maestros fue significativa para sí mismos, destacan el valor del trabajo de cuidados de sus hijos que en especial Manuel y Tomás lo mantenían desde antes de la pandemia. La ausencia de sus esposas con quienes llevan una organización del hogar les orienta a utilizar estrategias para tratar de conciliar ambas tareas. Hacen referencia a la presencia de sus parejas como esencial para manejar las cosas del hogar. Manuel manifiesta “lograr criar a mis niñas sin mi esposa hubiera sido difícil” o como Tomás dice “más bien el

enfoque de género en el trabajo de mi esposa no fue justo, porque a ella le privaron de la posibilidad de compartir con la familia”. Estas expresiones vinculan a la madre con el accionar del cuidado que aunque con un mayor balance debido a la participación del padre, significa el valor que se le da a su presencia, pero también, una significativa responsabilidad física y emocional sobre la calidad de vida de su familia. Atraviesan por la difícil situación de conciliar dos espacios de trabajo diferentes, pero uno de los beneficios que estos profesores advierten que tuvo la corresponsabilidad durante la pandemia, fue la convivencia cercana con sus hijos en la que encontraron novedosos y significativos aprendizajes.

Mi esposa atendía a mi hija en la mañana, yo en la tarde según las actividades, según el momento de la pandemia, el momento de nuestros trabajos. Dividirnos mitad y mitad del día. Las actividades de cuidado de mi hija fue lo novedoso, distinto, era nuevo confrontarme con el tiempo. A partir de la pandemia, el tiempo con mi hija era limitado, solo en la tarde y en la noche la veía (entrevista a Byron, unión libre, docente, 12 de marzo de 2023).

Para Byron la dedicación del tiempo durante la pandemia implica un trabajo dividido en 50 y 50 %, lo que le brinda igual que a los otros, la oportunidad de involucrarse. Al respecto una publicación menciona que el teletrabajo promueve un acercamiento a las actividades domésticas y de cuidados, y en este último se establece un vínculo positivo con sus hijos (Silva y Pérez 2021, 8). Esto es un importante avance, en un estudio Martínez y Rojas (2016) explica que la vida en el contexto urbano propicia la corresponsabilidad masculina en actividades domésticas y la tendencia a la inserción laboral femenina.

Otra variable es la edad, los mismos autores perciben que este es un marcador importante en la intervención del hombre en actividades de cuidados, mientras los más jóvenes son activos al respecto, los de mayor edad tienen poca participación. Manuel y Byron se encuentran entre los más jóvenes de los docentes entrevistados que demuestran un nivel de mayor responsabilidad compartida que aquellos de más edad. Sin embargo, gran parte del trabajo duro de la casa aún está a cargo de la mujer cuando se priorizan las necesidades de otros. Gastón reflexiona alrededor de este tema y cuestiona su invisibilización a diferencia de la actividad laboral, su conciencia al respecto ha sido alimentada por efecto de atravesar esta experiencia, pero también como resultado de su formación profesional en el área social.

Las tareas no se llegan a cuantificar, es un tiempo significativo, es un trabajo extenuante, pero no es reconocido y visibilizado en su característica, acá dicen ¡Oye cuanto trabajas, ¿cómo aguantas?, pero cuando alguien llega a la casa te dice ¿qué bien que se ve?, lo has hecho bien!,

no te dice cuánto demoraste, nadie sabe cuánto te demoras, entonces se pasa todo el día haciendo y no se puede ni siquiera salir (entrevista a Gastón, divorciado, docente, Quito, 17 de marzo de 2023).

Esta es una comparación pertinente de la naturalización y a la vez de la invisibilización de la actividad en casa que no es valorada, por no incluir un beneficio económico o no es reconocida debido a quien lo hace. Su tiempo no es cuestionado porque no contribuye en la producción del país, por el contrario, para la sociedad sino lo invierte es una irresponsabilidad.

Sintetizando, las mujeres académicas mantienen rutinas de vida agotadoras y vulnerables frente al riesgo de la sobrecarga, pero logran sortearlo bajo tiempos establecidos y la corresponsabilidad en muy pocos casos. En la pandemia este proceso se exagera y altera su trabajo académico para darle paso en mayor proporción a sostener la vida de los miembros del hogar. Los entrevistados varones por su parte mencionan que hay un tiempo proporcional que les dedican a los quehaceres de la casa e incluso al de cuidados, pero conscientes de que sus demandas laborales tienen un lugar primordial. Su tendencia está en no modificar el ritmo, o en su defecto aumentarlo, aprovechando el tiempo en que no se moviliza o en que no atiende presencialmente a los estudiantes u otras personas.

La corresponsabilidad no siempre parece una opción durante esta coyuntura para gran parte de los académicos, aunque se entienda cada vez mejor que las tareas son comunes, talvés por la fuerza de la naturalización de los roles o porque pueden hacer uso de un tiempo que los pueden absorber. Para otros constituye una oportunidad positiva que los acerca a un trabajo doméstico y al descubrimiento de las implicaciones del cuidado.

## **5.2. Segundo aspecto de análisis en el trabajo remunerado: El factor tiempo en el mundo privado de las y los docentes universitarios**

El sistema en su afán de producción pone sus condiciones a través del uso del tiempo al cual deben ajustarse todos aquellos que cuentan con un capital cultural y social que desean invertir, pero que termina descubriendo las brechas de desigualdad. Este indicador en el trabajo no remunerado es la medida que más delata las brechas entre docentes universitarios, y aunque no sea un punto de estudio, también lo es entre sus respectivos cónyuges o parejas.

### **5.2.1. Uso del tiempo en el trabajo remunerado antes de la pandemia**

El tiempo en el trabajo no remunerado cobra un sentido diferente por lo invisible que es para la sociedad, pero que en su estudio cobra gran significado para la aplicación de políticas de Estado, institucionales y su mejor comprensión desde la comunidad.

Antes de la pandemia las y los profesores universitarios acomodan sus jornadas de trabajo familiar dependiendo de la jornada laboral, esta termina definiendo el tiempo otorgado para todos los aspectos de su vida privada. Como ya se mencionó antes, todas las dieciséis profesoras mantenían un ritmo establecido en sus actividades no remuneradas. Dos mujeres docentes hablan sobre el tiempo invertido en este trabajo antes de la pandemia.

No hay tanto tiempo para limpiar, ordenar y lavar, aunque con mi hijo nos dividíamos esas tareas, era complejo. Desde el 2014 trabajo a tiempo completo, antes de eso trabajaba en el organismo del Estado, tenía un sueldo muy bajito. Tenía hasta cinco trabajos. Trabajé 365 días las 24 horas, psicológicamente me puse en la cabeza que no puedo enfermarme, pero eso fue un costo muy grande, perdí tiempo con mis hijos. Hasta mi familia se olvidó que yo existía, mi familia no contaba conmigo, no me invitaban, pero valió la pena porque los tres están bien (entrevista a Tania, divorciada, docente, Quito, 04 de abril de 2023).

Trabajaba en investigación en la noche desde las 19:00 hasta las 23:30 pm. He sido una mujer que ha dado mucho a su profesión. Mi tiempo era copado, me acostumbré a trabajar por resultados, pero la gran perjudicada fue mi familia. Siempre he postergado actividades con mi familia. Yo digo por mi parte al inicio no, hoy mis hijos ya comprenden. En realidad, cuando fueron niños fue injusto, si lo pensara hoy, yo no lo haría (entrevista a Carlota, divorciada, docente, Quito, 08 de marzo de 2023).

Tania y Carlota han trabajado intensamente en el campo educativo, técnico, científico o político. Su labor en el hogar era reducida como el de las demás, pero tienen la particularidad de que ellas a causa de su trabajo público son conscientes de haber sacrificado tiempo con su familia. Para Tania todo valió la pena, aunque comprende que hay pérdidas, para Carlota lo logrado no compensa el tiempo perdido con sus hijos. Muchas mujeres entrañan sentimientos de culpa por su ausencia, sobre todo es frecuente en la adultez avanzada, etapa donde normalmente dosifican el tiempo utilizado y la velocidad de su carrera profesional. Con relación a lo mencionado Benavides et al. (2021) considera que las académicas tienen que enfrentar una lucha interna entre aquello que aspiran que casi siempre está vinculado al ámbito profesional y las responsabilidades asumidas.

La maternidad al ser percibida como una condición esencial sostiene cargas emocionales que se depositan en los cuerpos y en las mentes de las mujeres. Se enferman y se sienten estigmatizadas por no haber cumplido con su rol como lo demanda la sociedad. A la dadora del bienestar, es decir, casi siempre a la figura de la madre, se le impone llevar esta enorme responsabilidad con una entrega incondicional, de lo contrario es juzgada por los actores involucrados, por esta razón, su ausencia para muchos es injustificable. El caso de Rosario lo dice “la condición de ser madre de hijos de la misma edad siempre ha sido una condición que requiere un esfuerzo mayor” (entrevista a Rosario, casada, docente, Quito, 27 de febrero de 2023).

La condición de Rosario como madre de gemelos y a la vez como cuidadora de su esposo la coloca en una situación de agotamiento físico y emocional en tiempos ilimitados. En esta situación las demandas suelen ser múltiples, no siempre es posible reducirlas ni en cantidad ni en tiempos porque siempre aparecen nuevas exigencias. Esto se dosifica por la transición de edad de los hijos o por la presencia de un apoyo.

En el caso de los hombres, el tiempo invertido en la tarea doméstica es muy reducido, pero en la actividad de cuidados ha sido importante, sin embargo, esto no quiere decir que su involucramiento signifique adentrarse en el mundo de sus hijos. El nivel de instrucción juega un papel importante para asumir los retos que demanda los cuidados a través de la corresponsabilidad.

Antes de la pandemia invertía quince minutos de ayuda en asuntos domésticos, pero la limpieza se hacía los fines de semana. Utilizaba el tiempo para charlar con mis hijos sobre su actividad académica, ayudarles resolviendo algunos problemas, no muy frecuente porque tienen una buena capacidad de administrar su tiempo y su trabajo académico (entrevista Armando, casado, docente, Quito, 19 de junio de 2023).

Finalizada la jornada que era de 7:00 a 15:00, regreso a mi casa. Luego de llegar a la casa destinaba diario una hora para revisar algunas cosas pendientes. El resto del tiempo (A partir de las 16:00 o 17:00) atendía cosas de la casa, a limpiar algo o arreglar un daño, o sino también, a jugar con mi hijo. dedicaba tiempo con mi esposa, conversar, ver la televisión (entrevista a Ulises, casado, docente, Quito, 07 de febrero de 2023).

El involucramiento paterno de los docentes antes de la pandemia se vinculaba más a los cuidados y menos a las tareas domésticas. Definieron tiempos utilizados para la atención familiar que casi siempre se vinculan con el ocio, como una forma de compensación. La ausencia relativa del padre ha sido parte de esa figura que la sociedad ha creado, pocas veces

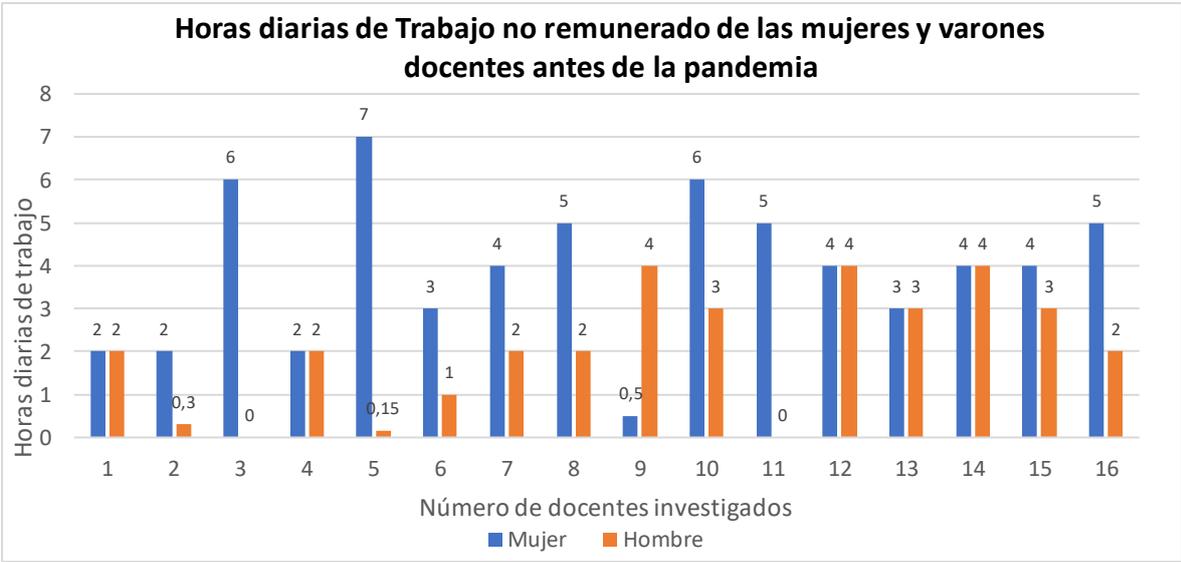
es un infractor porque la norma establecida le perdona, no cuestiona el poco tiempo que brinda porque está hecho para ello, está hecho para la fuerza de trabajo que mientras más la vende, más es reconocido y aprobado por su familia.

Me levantaba hacer ejercicios, mi mujer me preparaba los alimentos, a las 9:00 salgo a mis labores, de hecho, soy asesor en varias empresas. De 13:00 a 21:00 mi horario de trabajo en la Universidad Central. Llegaba, merendaba, complementaba mi tiempo con algún pendiente del trabajo, casi siempre había algo. Mi horario de descanso viene hacer de 24:00 a 6:00 am (entrevista a Héctor, casado, docente, Quito, 23 de marzo de 2023).

Héctor llevaba un ritmo de vida en el que mayoritariamente las horas utilizadas eran para su espacio público con breves momentos de intervención en el espacio privado. Definía su tiempo en el hogar sobre la base de su trabajo remunerado.

En las entrevistas se logró identificar cuál fue el tiempo utilizado por hombres y mujeres en el trabajo no remunerado.

**Gráfico 5.3. Horas diarias del Trabajo no remunerado de las mujeres y varones docentes antes de la pandemia**



Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

Los datos de la entrevista arrojan que las dieciséis mujeres universitarias utilizan de manera individual un promedio de 3,9 horas por día y entre todas emplean un tiempo de 62,5 horas diarias para el trabajo doméstico y de cuidados. En cambio, los profesores hombres de manera individual emplean 2,02 horas por día y entre todos suman 32,45 horas diarias de dedicación al trabajo doméstico o de cuidados, todo esto antes de la pandemia.

### **5.2.2. Uso del tiempo en el trabajo remunerado durante la pandemia**

En lo privado antes y durante la coyuntura pandémica la organización del hogar parece estar atravesado en algunos casos por connotaciones vinculadas a los roles de género. En este punto, las mujeres docentes comparaban su situación con la de sus cónyuges en función del tiempo y de la distribución del trabajo sexual.

Las académicas mencionan lo siguiente; “era también una frustración mía, porque no era justo, estábamos los dos con el mismo trabajo, los dos con los mismos hijos, pero era yo la que tenía que levantarme siempre a ver qué pasa con mis hijos” (entrevista a Zulma, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023). Otra académica dice “la verdad es que yo hacía más las tareas de la casa porque hice teletrabajo, en cambio él salía a trabajar” (entrevista a Laura, divorciada, docente, Quito, 06 de marzo de 2023).

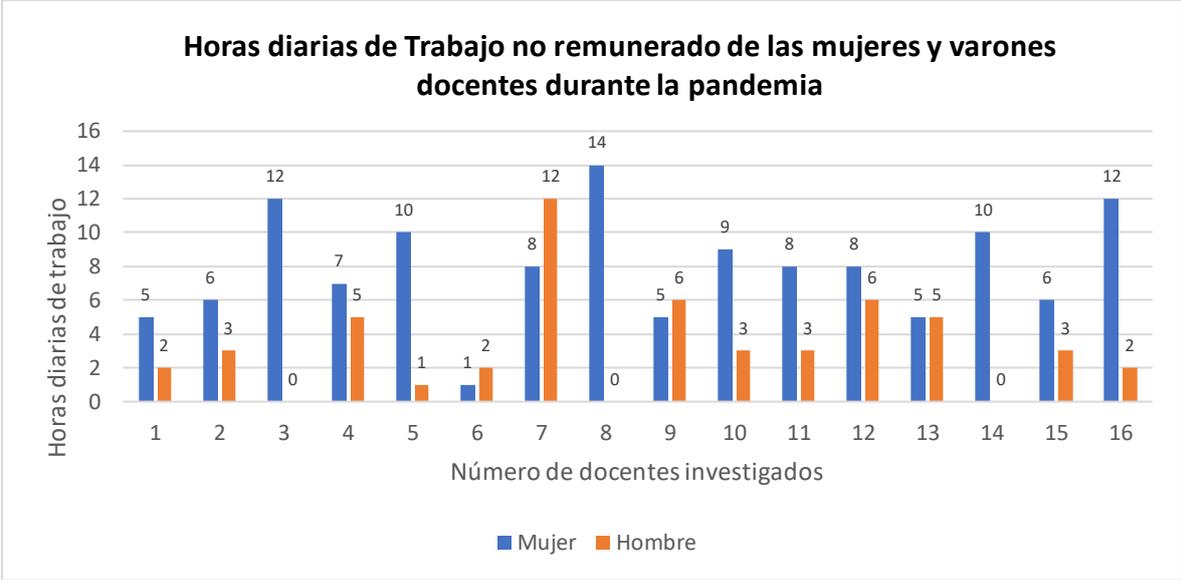
En los relatos las docentes dejan ver que gran parte de sus tiempos consumidos lo atraviesan de manera desigual a diferencia de sus parejas. Sus expresiones denotan molestia por la injusticia en la que consideran se vieron sumergidas y que su condición de mujeres las convirtió en el sostén de la vida de otros. Se puede percibir que Zulma y Laura protestan en contra de mantener el paradigma social del sacrificio vinculado a la maternidad.

Para otras mujeres, estas situaciones se encuentran atravesadas por el tiempo indefinido y reproducido que se duplica en un mismo espacio, y donde lo doméstico se percibe como lo más importante por estar vinculado a los afectos como parte de una maternidad que ha sido escencializada “para que todo funcione bajo el supuesto de su predisposición natural al cuidado” (Bolla et al. 2020, 147).

El segundo turno laboral de las mujeres es el trabajo no remunerado que sacrifica el tiempo dedicado para el trabajo remunerado generando consecuencias en sus carreras y salarios (Hochschild y Machung 2012, referido en Alcázar y Balarin 2018, 83). Este es otro constructo social con el que se le condiciona a la mujer como única proveedora de bienestar, aunque en desmedro de otras actividades que le ocupan y le preocupan.

Las horas distribuidas diariamente por las y los docentes al trabajo no remunerado permite percibir la complejidad de las desigualdades por efecto del tiempo destinado. En la siguiente figura se reflejan estas diferenciaciones en el campo de lo privado.

**Gráfico 5.4. Horas diarias de Trabajo no remunerado de las mujeres y varones docentes durante la pandemia**



Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

En el grupo de mujeres el uso del tiempo en la actividad doméstica y de cuidados durante la pandemia fue de 7,87 horas diarias y entre todas suman 126 horas, es decir, se duplica a diferencia del invertido antes de la pandemia. En el grupo de varones el uso del tiempo fue de 3,31 horas diarias y entre todos suman 53 horas. Quince mujeres académicas incrementan sus horas en el trabajo no remunerado de 4 horas en promedio a 5 o hasta 14 horas de lo que cotidianamente emplean y nueve varones incrementan de 2 horas en promedio a 3 y hasta 6 horas, con una excepción de 12 horas.

En la siguiente tabla se aprecia las diferencias entre las horas destinadas de mujeres y varones académicos antes y durante la pandemia.

**Tabla 5.3. Cuadro comparativo de horas destinadas antes y durante la pandemia en el trabajo no remunerado de mujeres y varones académicos.**

No.	Pseudónimo de mujeres	Mujeres		Pseudónimo de varones	Hombres	
		Horas diarias			Horas diarias	
		Antes	Durante		Antes	Durante
1	Tania	2	5	Diego	2	2
2	Bertha	2	6	Leonel	0,3	3
3	Zhara	6	12	Hugo	0	0
4	Mariana	2	7	Leonardo	2	5
5	Noemí	7	10	Armando	0,15	1
6	Bárbara	3	1	Ulises	1	2
7	Ximena	4	8	Tomás	2	12
8	Camila	5	14	Luis	2	0
9	Raquel	0,5	5	Manuel	4	6
10	Zulma	6	9	Darío	3	3
11	Hanna	5	8	Miguel	0	3
12	Rosario	4	8	Byron	4	6
13	Carlota	3	5	Marco	3	5
14	Laura	4	10	Gastón	4	0
15	Victoria	4	6	Héctor	3	3
16	Nadia	5	12	Valentín	2	2
<b>Total</b>		<b>62,5</b>	<b>126</b>	<b>Total</b>	<b>32,45</b>	<b>53</b>

Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

El trabajo no remunerado sufre un aumento entre todas las investigadas durante el estado de excepción, de 62,5 horas antes de la pandemia a 126 horas durante la pandemia, es decir, 63,5 horas más, y entre todos los hombres entrevistados aumenta de 32,45 horas a 53 horas, es decir 20,55 horas más. Así se demuestra la sobrecarga de los tiempos empleados por hombres y mujeres en las tareas domésticas y de cuidados durante la emergencia sanitaria, pero mucho más incrementado en las profesoras.

Es importante revisar cuál ha sido el tiempo empleado entre el trabajo remunerado y no remunerado en los dos tiempos y espacios analizados en cada uno de los dos géneros. Esta comparación permite identificar dónde se encuentra la mayor carga de peso laboral.

**Tabla 5.4. Cuadro comparativo del tiempo utilizado en el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado por género antes y durante la pandemia entre mujeres y hombres docentes de la UCE.**

No.	Pseudónimo de mujeres	Mujeres		Pseudónimo de varones	Hombres	
		Horas diarias			Horas diarias	
		TR y TDCNR antes de la pandemia	TR y TDCNR durante la pandemia		TR y TDCNR antes de la pandemia	TR y TDCNR durante la pandemia
1	Tania	11	15	Diego	10	20
2	Bertha	12	20	Leonel	10,3	15
3	Zhara	14	18	Hugo	8	16
4	Mariana	12	17	Leonardo	12	13
5	Noemí	15	17	Armando	8,15	13
6	Bárbara	15	17	Ulises	9	10
7	Ximena	19	16	Tomás	10	24
8	Camila	9	20	Luis	14	12
9	Raquel	10,5	16	Manuel	12	18
10	Zulma	15	14	Darío	13	13
11	Hanna	13	20	Miguel	16	13
12	Rosario	12	12	Byron	10	15
13	Carlota	15	17	Marco	17	21
14	Laura	8	20	Gastón	12	10
15	Victoria	12	16	Héctor	12	13
16	Nadia	13	20	Valentín	10	12
<b>Total</b>		<b>205,5</b>	<b>275</b>	<b>Total</b>	<b>183,45</b>	<b>238</b>

Elaborado por la autora con información del trabajo de campo

Se puede identificar que las mujeres académicas antes de la pandemia utilizaban un promedio de 12,84 horas diarias entre el trabajo remunerado y no remunerado, y entre todas 205,5 horas. Durante la pandemia el valor se incrementó a 17,18 horas diarias de trabajo remunerado y no remunerado y entre todas 275 horas.

En el caso de los hombres académicos se puede identificar que antes de la pandemia utilizaban un promedio de 11,46 horas diarias entre el trabajo remunerado y no remunerado y entre todos, 183,45 horas. Durante la pandemia el valor se incrementó a 14,87 horas diarias de trabajo remunerado y no remunerado y entre todos, 238 horas.

Las profesoras que reportan una mayor carga de horas semanales se encuentran entre 30 a 39 años y de 40 a 49 años y son las que tienen hijos menores de edad. Los profesores que reportan mayor carga de horas semanales se encuentran entre todas las edades y que también coinciden con los que tienen hijos menores de edad.

En más de la mitad de las mujeres académicas se registran horas de trabajo remunerado y no remunerado diario que se sobrepone a las de los varones, y menos de la mitad de los hombres registra que la suma de ambos trabajos se sobrepone a la de las mujeres. Los resultados obedecen a la mayor carga de trabajo no remunerado que las mujeres profesoras asumen en su vida cotidiana, al contrario de los varones donde la balanza se inclina hacia su trabajo remunerado.

En este caso los resultados obedecen a una carga de trabajo no remunerada duplicada que las mujeres profesoras asumieron durante el estado de excepción, al contrario de los varones donde la balanza se inclina hacia un trabajo remunerado que aumentó casi un cuarto más con relación a lo que invertían antes de la pandemia.

Las mujeres y hombres universitarios han actuado dedicando horas a lo que les ha parecido prioritario bajo una serie de consideraciones sociales y culturales que va definiendo la distribución sexual en horas de trabajo. El tiempo utilizado en el trabajo remunerado y no remunerado diariamente por las y los docentes permite observar definitivamente que el mayor peso lo tienen las mujeres.

### **5.2.3. Tiempo para el Autocuidado durante la pandemia**

El uso del tiempo de manera ampliada tuvo implicaciones en el autocuidado de las docentes. De acuerdo con los relatos se percibe que más de la mitad de las entrevistadas mujeres no practicaron el autocuidado porque no tuvieron tiempo para hacerlo. La entrevistada señala “mi tiempo de autocuidado se redujo drásticamente, tenía 30 minutos para darme un baño sola, ponerme una crema hidratante, vestir y salir. De lunes a viernes era demasiado abrumador la carga de trabajo” (entrevista a Nadia, unión libre, docente, Quito, 31 de marzo de 2023), otra investigada menciona “yo no tenía tiempo para mí, en lo personal todo quedó postergado” (entrevista a Zhara, madre soltera, docente, Quito, 17 de febrero de 2023).

La idea de autocuidado desde la perspectiva de género ha sido un constructo social y cultural diferente en la mujer y en el varón, la valoración del cuerpo y su cuidado generalmente es considerado como un rol específicamente femenino. La condición socioeconómica, el nivel de

instrucción y la formación docente han influido en la atención y cuidado que las mujeres han tenido sobre sus propios cuerpos. Sin embargo, el desequilibrio inesperado que provocó la pandemia redujo las posibilidades para cuidar de su salud física, mental, reproductiva, o lograr tiempos de descanso. Lo que se concluye es que el trabajo remunerado y no remunerado atravesó sus vidas afectando el autocuidado, pero no el de los demás.

Nadia y Zhara enfatizan en el abandono de sí mismas a causa del tiempo saturado al que se sometían diariamente, el hecho de trabajar en un espacio público brinda la oportunidad de encontrar espacios que fomenten el cuidado sobre sus propios cuerpos, pero en medio de un estado de excepción donde el quedarse en casa era obligatorio, restringió la posibilidad de visitar al médico, programar exámenes anuales, promover interacciones sociales, mantenerse en contacto con otro ambiente que les permita crecer personal y profesionalmente. Algunas docentes mencionan “fue un tema de stress, no había tiempo para nada y no llegas hacerlo todo bien” (entrevista a Camila, casada, docente, Quito, 10 de febrero de 2023). “Quedó postergado todo lo que no sea trabajo y quedó postergado el ejercicio” (entrevista a Zulma, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023), “No tuve momentos de ocio, o de descansar, o salir, no era una opción, mas bien se aprovechaba para hacer el trabajo que quedaba pendiente” (entrevista a Laura, divorciada, docente, Quito, 06 de marzo de 2023).

Para las entrevistadas los límites en el tiempo no permitió que las actividades sean totalmente efectivas, no permitió incorporar alguna herramienta vinculada a la salud física y mental, ni acceder a momentos plenos de ocio, todo esto al menos inicialmente. Los pendientes del trabajo sean remunerados como no remunerados fueron los que transgredieron los espacios de descanso y de autocuidado sobre todo de las mujeres. Torres (2021) enfatiza en que los cuidados son un derecho para el que lo recibe como para el que lo provee, y uno de ellos es el autocuidado, pero las mujeres esencialmente están sujetas a un tiempo reloj que transgrede esta garantía, un tiempo del que muchos se apropian.

En todos estos relatos, es muy posible que la idea de la madre abnegada recorra el pensamiento de las mujeres académicas, pero ligada a la sensación de no lograr cumplir con el trabajo auto - delegado o asumido y confrontar la culpa respectiva. Según Fernández (1985) referido en Sánchez (2016) menciona que la maternidad es una función social que encierra el mito de la mujer-madre que a la vez actúa como un dispositivo de creencias que le da un valor social. Goetschel (2002) devela que ese mito se encontraba arraigado en la modernidad.

La figura materna fue reconstruida durante el Desarrollo moderno con propósitos de dominación y sujeción en el que se involucran afectos incondicionales como un proceso emocionalmente profundo. Esta condición habilitaría en las mujeres un fuerte sentido de pertenencia de pasar más tiempo en su espacio privado donde reproduzca sin permitirle renunciar a todo aquello que compete a al cometido familiar. Las mujeres entrevistadas dejan notar que hay una responsabilidad con la familia en la que aplica una fuerza de fusión afectiva que garantiza la preservación, lo que Bourdieu (2002/2011) plantea como estrategias educativas. La entrega total a este trabajo y sin acciones de corresponsabilidad puede terminar postergando sus carreras por acumular capitales como lo refiere Benavides et al. (2021).

Los varones entrevistados reflejaban una lógica diferente sobre la inversión de los tiempos cuando no se encontraban trabajando. Así se ve que los varones se concentraron en el desarrollo de proyectos y en la atención a su vida personal.

Estuve con todos los medios de bioseguridad. Incrementó el sedentarismo y el comer más. Implicó hacer ejercicio en casa. En mi caso se produjo un sobrepeso, nos dedicamos hacer bailo – terapia y posteriormente a trotar, aplicar técnicas para el estrés, me gustaba mucho lo espiritual, sino tuviera esa formación, posiblemente hubiera colapsado, porque era una carga (entrevista a Diego, casado, docente, 22 de febrero de 2024).

Yo soy psicólogo, intento priorizar cosas, intento organizar de la mejor manera para la estabilidad en el hogar. Se lograron distribuir las responsabilidades en el hogar entre mi esposa y yo (los hijos también). Intentábamos hacer ejercicios, actividades distractoras para los chicos también. Buscar cómo cubrir el tiempo para tener una armonía en el hogar y gozando de salud física y mental (entrevista a Tomás, casado, docente, Quito, 16 de marzo de 2023)

El criterio de autocuidado en los varones ha sido culturalmente diferente, Keijzer (2003) menciona “la salud y el autocuidado no juegan un rol central en la construcción de la identidad masculina” (Keijzer 2003, 10), lo que Rosaldo (1980/2021) identifica como una manera de concebir la vida. En el caso de los docentes este sentido de invulnerabilidad se refuerza con su entrega al trabajo remunerado. Al respecto Douglas (1996) citado por Calvario (2007) hace referencia al concepto de inmunidad subjetiva que es el exceso de confianza de las personas por creerse inmunes (referido en un estudio en varones) y “que contribuye a la construcción social de la identidad masculina y forma parte de la socialización temprana del sujeto genérico” (Calvario 2007, 47). Esta idea ha dado paso al tipo de hombre ideal que a diferencia de la mujer tiene que “soportar como hombre” “no puede reflejar

debilidad”. Aunque este criterio se ha ido modificando en pocos profesores, la necesidad de buscar estrategias de cuidado en su salud ha sido especialmente por parte de los docentes de más de 50 años que se sienten más vulnerables, y mucho más en medio de un ambiente donde los riesgos son más altos.

Leonel manifiesta lo siguiente “Soy bueno viendo la televisión, me vi todas las series disponibles. Posteriormente iba al Valle de los Chillos a relajarme cuando se pudo salir” (entrevista a Leonel, casado, docente, Quito, 06 de marzo de 2023). Armando señala “adquirimos implementos como caminadora, bicicleta estática, pusimos un mini gimnasio dentro de la casa. Adecuamos un espacio de 3 por 3 para recreación en juegos de azar, y video llamadas - conversar con los amigos por zoom cada semana y cada 15 días” (entrevista Armando, casado, docente, Quito, 19 de junio de 2023).

La mitad de entrevistados vislumbran que se auto - cuidan a través del ejercicio y del fortalecimiento de su salud mental, esta cifra señala que aquellas preconcepciones sobre la temática se han ido modificando, y hoy en día los varones cuyo nivel de escolaridad y nivel socioeconómico es medio o medio alto, cuidan de su vida física y mental como en el caso de Leonel y Armando. Estas opciones tomadas demuestran que aunque eran ampliadas hacia los demás miembros del hogar, a la vez reducían la posibilidad de intervenir en el trabajo doméstico. Un sondeo en Argentina durante la cuarentena destacó la gran diferencia existente en el uso del tiempo entre las mujeres y los varones, mientras las primeras incrementaron el trabajo de cuidados, los segundos se dedicaron a actividades de entretenimiento y desarrollo personal (Flores – Sequera 2020, 99). El autocuidado no es exclusivo de las mujeres, también es un derecho de varones, pero esta garantía requiere de tiempos y turnos compartidos, entendiendo que primero es menester la corresponsabilidad.

Otro dato más es que las tres cuartas partes de los docentes cuentan con una carga horaria completa que coincidía con aquellos que se encontraron más sumidos en su actividad académica, complementada con actividades de ocio.

Sintetizando el uso del tiempo del 2012 en relación con el trabajo no remunerado por nivel de instrucción registra una diferencia de 10 horas entre mujeres y hombres, con mayor peso en las primeras. En el grupo de investigados, las y los docentes registran una brecha muy significativa de dos por uno, donde la mayor carga las llevan las profesoras. En este mismo grupo, únicamente la pandemia abrió una brecha ya cuestionada que pesó más en las mujeres

casi en un tres por uno, aunque se elevó en ambos sectores. Aunque la inserción de la mujer al mercado productivo ha ido en aumento, el tiempo invertido en su familia se ha cumplido siempre luego de su trabajo con o sin un corresponsable, tratando de simplificar una cantidad de actividades en el hogar que no le consuman más del tiempo establecido. Esta situación se alteró por efecto de la pandemia, los tiempos se ampliaron bajo la misma justificación culturalmente asignada como “soy la madre”, “si no lo hago yo quién lo hace”, “yo les tengo más paciencia a mis hijos”, “es mi obligación”, “.

Antes de la pandemia las mujeres y hombres entrevistados organizaban sus tiempos no remunerados sobre la base de los tiempos del trabajo remunerado, finalmente este regula y reordena la vida de los actores. Durante la pandemia fue el trabajo no remunerado el que regula al trabajo académico empujando actividades hacia horas de la noche, madrugada y fines de semana.

En especial para las maestras, la actividad doméstica y de cuidados se realizaba en un tiempo cercano a la mitad de una jornada laboral, pero después de la pandemia el tiempo utilizado se asemejó al tiempo de una jornada completa laboral, mientras que para los hombres los tiempos en esta actividad no se modifican de una manera muy significativa.

Las horas invertidas por las mujeres en este grupo de investigadas fue independiente de la edad, casi en todas las edades se gastó más tiempo de lo establecido, sin embargo, aquellas que tenían hijos menores de 12 años presentan una importante tendencia a utilizar más tiempo que aquellas que tenían hijos grandes. En los hombres fue independiente de su edad y de la edad de sus hijos.

Durante la pandemia el tiempo quedó copado con el trabajo remunerado y no remunerado de los docentes, no hubo espacio para el autocuidado en el caso de las mujeres, y ligeramente sí en los varones con actividades de ejercicios.

### **5.3. Tercer aspecto de análisis en el trabajo remunerado: La salud física y emocional de las y los docentes universitarios atravesado por las emergencias en el hogar durante la pandemia.**

La atención a la sobrecarga de trabajo remunerado de docentes durante la pandemia es una deuda que al menos tiene la Universidad Central con su personal, la atención de la sobrecarga de trabajo no remunerado de profesores es una deuda que el Estado tiene con su población

sobre todo femenina, que es la más afectada por la ausencia de regulaciones que le permitan liberar horas y dosificar el trabajo cotidiano con una adecuada conciliación.

Durante la pandemia, once mujeres académicas sufrieron problemas de salud física importantes y nueve mujeres presentaron cuadros de estrés, frustración, tristeza y ansiedad en su salud mental. Aquí se relatan algunas experiencias “fue caótico, tuve migraña tras migraña. Atendía a mi madre (con discapacidad), hijos, trabajo. Se logró terminar el tratamiento agresivo del cáncer de mi hijo (llora)” (entrevista a Ximena, Unión libre, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Quando vino la pandemia no lo pude traer (al hijo), se quedó en Estados Unidos hasta el día de hoy, primero porque no me da el dinero, porque tenía una media beca que debía solventar. Eso me provocó tremendo estrés, me descompensé en la tiroides, todo el año de Covid tuve un frío terrible, me atendí por videoconferencia, literalmente me enclaustré. Compañeros me ayudaron mucho, yo salía muy tapada (entrevista a Tania, divorciada, docente, Quito, 04 de abril de 2023).

Las docentes relatan sus experiencias vinculadas a las enfermedades físicas y afectaciones emocionales, y aunque sus circunstancias son diferentes, un común denominador en las dos fue lo vinculante a los cuidados, en este caso de sus hijos. Situaciones como la enfermedad de un hijo o su ausencia durante la pandemia desataron consecuencias en sus cuerpos que empeoraron su salud o generaron alguna enfermedad. Ordoñez (2021) lo ratifica cuando se refiere a la angustia por la que atraviesan las mujeres al sentirse amenazadas por la enfermedad y la muerte en un entorno de trabajo laboral y de cuidados que se incrementa por la pandemia. La sobrecarga afectó de manera diferencial a mujeres y hombres. Crawford & Chaffin (1997) señalan que los roles definidos en las interacciones sociales hacen que cada persona sepa cómo actuar, es decir el género establecido en la cotidianidad como Butler (1990) lo vislumbra. Uno de los elementos que estas mujeres han configurado en las interrelaciones sociales es la responsabilidad asumida sobre los demás como cuidadoras o protectoras. Entran en tensión frente a la enfermedad y el distanciamiento de sus hijos que termina abrumando a las mujeres académicas hasta el punto de la enfermedad.

Mi esposo no tiene autonomía hasta ahora, si tengo reunión en las noches, le atiendo y luego me conecto. Tuve una enfermedad de Pitiriasis liquenoide (enfermedad a la piel a causa del estrés), para enfrentarlo me remonté a los recuerdos de infancia que me hace feliz para canalizar mis emociones como me pidió la doctora. Retomé el correr y me ayudó mucho hasta

ahora, mi familia ha sido un apoyo físico y emocional (entrevista a Rosario, casada, docente, Quito, 27 de febrero de 2023).

Atravesar la enfermedad de un adulto requiere igual fortaleza física y mental que el cuidar de un niño. El caso de Rosario se vincula también a los cuidados complementado con el trabajo doméstico y académico que integrados generan un ambiente de tensión y cansancio. La enfermedad de su esposo precisa de atención todo el tiempo, ella comenta que “era difícil porque a veces quería ir al baño y yo estaba en clases, una vez tuve que dejar la computadora, pero se me mojó (ella llora)”. De hecho, alguna forma de enfrentar la situación ha sido acogerse al derecho de ser cuidadora, por eso trabaja 6 horas en la Facultad NN. No obstante, los cuidados absorben más tiempo y recursos. Es muy posible que el incremento de la carga inequitativa de trabajo en la pandemia sea la causa de los efectos negativos en los estudios, trabajo, ingresos, salud física y mental de las mujeres docentes, que de forma proporcional es mayor al de los varones docentes (Infante et al. 2021, 187). La enfermedad física y visible de Rosario se acumula a la cantidad de preocupaciones que debe atender y que también precisa de atenciones que muchas mujeres terminan postergando.

No podía salir a nada, era la única en la casa que no podía salir a caminar ni a nada (la docente llora). Yo no tenía tiempo para mí, me sentía emocionalmente estresada todo el tiempo y eso se pasaba a los niños porque a raíz de los niños todos eran irritables. Tuve que retomar las sesiones con la psicóloga. Yo era la que iba a las compras, porque mis padres son mayores (entrevista a Zhara, madre soltera, docente, Quito, 17 de febrero de 2023).

Yo decía necesito ayuda, y buscamos a alguien, pedimos la ayuda de mi mamá, ya era insostenible a nivel físico y psicológico me sentía bastante desbordada los primeros meses (nacimiento de su hija). Mi capacidad de retención y atención se redujo, esto me generó un estrés, me tomaba más tiempo hacer una clase en estas condiciones. A mi trabajo lo veía como algo mucho más grande que realizar (entrevista a Nadia, unión libre, docente, Quito, 31 de marzo de 2023).

La enfermedad que atraviesa la vida de las mujeres ha sido el estrés, muchos la hacen de menos, pero suele ser evidente. La sensación de falta de libertad, de no responder cognitivamente, de sentirse desbordada, es decir la alteración de las funciones directivas y blandas fueron una de las tantas limitaciones que experimentan las mujeres durante la pandemia. Lo que se ha dicho y dejado entrever en estos últimos casos es, de qué manera la presión de ciertas dimensiones como el tiempo, los recursos y las actividades, están orbitando otras dimensiones, una de ellas la enfermedad física y mental. Es lógico darse cuenta a través

de uno de los casos mencionados, que el simple recuerdo sobre lo sucedido en la pandemia lleva a la docente al llanto.

Las académicas se encontraron atravesadas por experiencias múltiples como la sobrecarga, el género, el ser madres, esposas, hijas y la edad que desató en ellas un problema de salud física y emocional. En este punto la interseccionalidad de Crenshaw (1991) desde su dimensión estructural, nuevamente da cuentas que la posición en la que se encuentran las docentes por ajustarse al contexto familiar termina lacerando su cuerpo. Bourdieu (2002/2011) pone de manifiesto que los hogares utilizan la estrategia ética de reproducción en pro de los intereses familiares, pero que genera desigualdades. Algunas entrevistadas se quejaron de la ausencia de medidas de apoyo para las/los docentes en el ámbito de la salud por parte de la Universidad.

La Institución adolece de acciones de corresponsabilidad que conlleve políticas de actuación en pro de la salud ocupacional de sus integrantes. Dos de las investigadas contaron “me enfermé me dio una gastritis, el doctor determinaba que gran parte era por el nivel de estrés que se tenía por todo lo que se hacía en virtual y presencial” (entrevista a Bertha, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023). Otra entrevistada “De repente estábamos todas las horas en casa. Las horas de ir y volver se eliminaron, nos fuimos adaptando. El estrés de organizar todas las cosas, estar pendiente de una cosa y otra, esa sensación de no llegar a todo, de no cumplirlo todo, da como una sensación de tristeza que dejaste todo a medias” (entrevista a Camila, casada, docente, Quito, 10 de febrero de 2023).

La condición humana de las docentes se vio afectada, los problemas de salud no esperaron, fueron el resultado de una sobrecarga de trabajo académico a la que se sumó el trabajo no remunerado. Para Camila fue un sobre esfuerzo cumplirlo todo, pero desde su criterio con medianos resultados, como si no hubiera hecho nada. Esta sensación casi siempre está relacionada con el modelo de una supermujer que abarca todas las tareas posibles para satisfacer a los demás o ganarse la admiración de quienes ama. La sensación de tristeza guarda mucho de culpa y posiblemente por el no reconocimiento del trabajo desarrollado. Bertha tuvo que trabajar enfrentando la brecha del miedo en medio de dos modalidades diferentes y exigibles en su posición de autoridad. Su condición de liderazgo es una ganancia de hecho en los propósitos por la igualdad, pero también la vulnera al ser quien tenga que encontrarse al frente de todo.

Por efecto de la pandemia se agravó más el problema, porque ya no era un asunto vivenciado en dos espacios distintos, sino que al trasladarse al hogar se desencadenarían riesgos en la salud como los que ya existían antes. Así también lo enfatiza Ordoñez (2021) “Los trabajos de cuidado fueron asumidos casi en su totalidad por las mujeres, causando un impacto negativo en su salud mental y física, así como obstáculos en su trayectoria laboral”.

Otras experiencias de mujeres docentes en sus relatos vinculan su malestar físico con el exceso de trabajo remunerado a causa de mantenerse mucho tiempo frente al computador o no contar con los recursos adecuados y ergonómicos. Así mencionan, “generé un problema de columna y glúteos, tuve Chaliasia” (entrevista a Raquel, soltera, docente, Quito, 09 de marzo de 2023). Otro caso “tuve gastritis y fumaba más, tuve un problema en la pierna, linfedema (enfermedad de los vasos linfáticos)” (entrevista a Zulma, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023). Otra entrevistada “al principio terrible, tuve molestias de túnel carpiano (tendinitis por la mala posición del pulgar) hasta conseguir la pantalla digital” (entrevista a Hanna, casada, docente, Quito, 10 de febrero de 2023).

“Aquellas actividades que no se concluyen durante el periodo de trabajo se terminan fuera del tiempo asignado en la jornada laboral, lo que ocurría esporádicamente en la modalidad presencial” (De Lima Santana et al. 2022, 14). Esto contravendría en la salud de las maestras y en su desempeño profesional. Algunas son las dolencias sufridas a causa del trabajo remunerado que se profundiza con las celeridades del trabajo no remunerado.

La mitad de los profesores varones entrevistados presentan problemas en su salud física en su proceso de adaptación sobre todo en lo laboral durante la pandemia, sin dejar de lado el trabajo doméstico y de cuidados que tuvo que atender, aunque en menor proporción y exigencia. Tres docentes tuvieron problemas de salud relacionadas con el estrés

Me afectó la columna tuve que ir a rehabilitación, tomo medicinas, me decían que tengo problemas lumbares, convocaban reuniones a la hora que querían, era un problema, no les importó las horas de trabajo. Con la pandemia fue como se extendió el horario de trabajo a más horas. En la pandemia yo me enteraba como utilizar el aula virtual, no usaba Teams (entrevista a Leonel, casado, docente, Quito, 06 de marzo de 2023).

Básicamente medio día trabajo, empiezo el trabajo en la mañana hasta las 13:00 en la labor universitaria o con pacientes virtualmente. Le atendía a mi hija. A partir de 20:00 a 24:00 pm continuaban alguna labor académica, lo que faltaba de hacer. El problema de salud fue fulminante, el problema de espalda se me complicó mucho, seguramente fue por estar sentado,

yo tenía una lesión creo que se recrudeció, y he tenido que sobrellevar este tiempo y devenga en una cirugía. Seguí terapia y actividad física (entrevista a Byron, unión libre, docente, 12 de marzo de 2023).

Las afectaciones físicas generadas en los docentes varones durante la pandemia estarían más vinculadas al trabajo remunerado que al no remunerado dado el tiempo invertido en este ámbito. Los profesores mencionan la frecuencia de reuniones a horas no adecuadas, el esfuerzo laboral hasta pasar mucho tiempo sentado, o en otros casos, por el sedentarismo y la ingesta de alimento en exceso. Todas estas actividades son parte del trabajo remunerado que en medio de la pandemia se han exigido. Una publicación explica que “se ha demostrado que varios aspectos de la actividad laboral, como su intensidad y la duración de la jornada de trabajo, influyen en los niveles de tensión y en la salud de los trabajadores y de sus familiares” (Benería 1999, 338). Hay un estudio realizado en España que afirma que la incidencia de enfermedades profesionales es mayor en hombres que en mujeres, aunque en la mayoría de las actividades es al revés (García & Castañeda 2004, 361). Si la cantidad de horas invertidas por los docentes varones fue mayor en el trabajo remunerado durante la pandemia según los datos arrojados en las entrevistas, se puede concluir que esta actividad y su sobrecarga está vinculada a las enfermedades presentadas.

Las reuniones se incrementaron, si estábamos en alguna comisión más, cada semana se trabajaba de esa manera. Tenía reunión antes del horario, en el tema virtual se accedía siempre a que media hora más. Había interrupciones de diferentes personas, no se podía trabajar de la mejor manera en la parte virtual, hasta que finalmente presenté un cuadro de hígado graso (entrevista a Ulises, casado, docente, Quito, 07 de febrero de 2023).

Definitivamente el tiempo de familia aumentó, en el hospital era una sola actividad, del hospital salía a las 16:00, hasta en ese momento terminé el doctorado. Había mucha tensión, muchísimo estrés, estuve hipertenso con problemas gástricos. Tratábamos de compartir, de relajarnos. Los fines de semana nos comunicábamos con mis padres y con los demás miembros de la familia (entrevista a Miguel, casado, docente, Quito, 17 de febrero de 2023).

Una investigación en la UNAM afirma que en las condiciones del trabajo docente se delatan una serie de trastornos, entre ellos el estrés laboral a causa de permanecer más tiempo en la jornada laboral y en el mismo lugar (Sánchez et al. 2014, 25). La prestación del servicio del maestro se otorgó y se demandó en una alta intensidad que lo expuso a riesgos y a enfermedades laborales.

Como ya se mencionó en el caso de los varones, las enfermedades pueden encontrar su causa en la cantidad de horas invertidas en esta labor. Esta situación se fundamenta en los roles de género desiguales que se configuran en las interacciones. Crawford & Chaffin (1997) lo identifica como una profecía autocumplida, en el que mujeres y hombres al tener un trato diferenciado producen comportamientos diferentes. Este comportamiento también puede ser analizado desde el nivel individual de los mismos autores cuando observan que las creencias en relación con el sexo biológico imperan en la definición del género. El convencimiento de su rol como proveedor y la imposición de su función masculina lo coloca en un sitio de trabajador incansable que al sobreestimarse no mide los riesgos. Desde este análisis la posibilidad de corresponsabilidad se aleja más.

Nueve mujeres del grupo investigado reflejan algún nivel de conflicto relacionado con las complejidades del mundo no remunerado, por ejemplo, problemas de pareja, las mismas enfermedades, la dificultad para distribuir sexualmente el trabajo, entre otros.

Uno no puede ser indiferente, creo que nos pasa más a las mujeres, porque mi esposo se sentaba ahí y no se levantaba, no sé si era instinto o estamos más acostumbradas a llevar la carga en el hogar. No era justo, estábamos los dos con el mismo trabajo, los dos con los mismos hijos, pero era yo la que tenía que levantarme siempre a ver qué pasa. Eso también fue una fuente de problemas (entrevista a Zulma, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023).

Al comienzo tuvimos que hablar bastante para poder conciliar, hasta que mi compañero (la pareja) pueda salir de esa lógica del trabajo formal como real, yo le decía que ¿este por ser trabajo intelectual no puede esperar?, y que el otro de cuidado ¿si puede esperar?. El trabajo de cuidado no espera. Nos llevó un par de semanas para buscar una conciliación (entrevista a Nadia, unión libre, docente, Quito, 31 de marzo de 2023).

Fueron situaciones caóticas que reflejan conflictos generados por factores externos e internos, en los casos descritos ha sido por factores internos como la dificultad para conciliar el trabajo no remunerado con sus cónyuges o parejas. Es difícil el acuerdo en parejas, ya que los esposos también tienen una responsabilidad laboral que cumplir, así también, mantenían criterios preestablecidos sobre las labores femeninas y masculinas. A decir de lo mencionado por Salas (2009) el ámbito de lo privado es susceptible a la dominación y a la formación de identidades femeninas. Por lo tanto, el hogar es un espacio de cultivo perfecto para fomentar el poder que se asienta en una serie de mensajes y creencias que definen las identidades.

Algunas mujeres entrevistadas se sentían enfrascadas en un conflicto con sus parejas por la falta de sensibilidad a sus necesidades y la falta de entendimiento frente a la corresponsabilidad, así también lo piensa Bárbara cuando dijo “si yo no tendía la cama, eso no se tendía, si yo a él le decía, él no tomaba la iniciativa. Finalmente, un cuarto del total de maestras entrevistadas terminó la relación.

Dos docentes compartieron sus experiencias y comentaron “cuando ellos se dormían (sus hijos) me demoraba una hora para subir los deberes y alistar los materiales para la siguiente clase. No podía ver televisión, hay veces que estaba cansada. Ejercicios no hacía” (entrevista a Zhara, madre soltera, docente, Quito, 17 de febrero de 2023), y “lo más estresante era el tema de coordinar tiempos para ayudarlo en la teleeducación a mi hijo” (entrevista a Bertha, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023).

En este caso hubo factores externos como la no conciliación con los centros educativos. Para las profesoras universitarias estos no midieron el nivel de dificultad que tendrían las madres y padres para ayudar a sus hijos pequeños en la teleeducación mientras cumplían con sus tareas domésticas. Bombardearon a los progenitores de tareas y actividades que debían ser evidenciadas en las plataformas, pero cuyo trabajo lo hicieron los padres, sobre todo las madres. Hubo una indiferencia frente a las implicaciones del espacio privado del hogar en el momento en que se continuó con la misma manera de actuar desde las Instituciones.

En el caso de los docentes varones, cinco mencionan haber tenido algún tipo de conflicto en su hogar durante la pandemia por la dificultad que tuvieron para incorporarse a la vida del trabajo no remunerado, y tan sólo uno reporta la disolución de su relación o matrimonio.

Aunque también hay que considerar que es un tema en el que los varones no les gusta ponerse al descubierto, sin embargo, compartieron lo siguiente: “Bruscamente había un episodio de angustia, nos tuvieron en inactividad, las actividades domésticas se mezclaban con las actividades laborales. Todo se hacía de manera simultánea, pero se provocaba cierto conflicto con la familia” (entrevista a Valentín, casado, docente, Quito, 17 de abril de 2023), otro entrevistado menciona “llevó también a líos con mi esposa y con mis hijas, porque me dijeron “sólo estudiando” (al respecto del doctorado), y eso que mis hijas ya son grandes” (entrevista a Diego, casado, docente, 22 de febrero de 2024) y finalmente Leonel que explica “tocaba quedarse hasta más tarde con las revisiones de planes de titulación, y reuniones con todo el mundo lo dejaba para la noche. Mi esposa protestaba por eso” (entrevista a Leonel, casado, docente, Quito, 06 de marzo de 2023).

Los conflictos conllevan un desgaste de recursos y tiempos que alteran los esfuerzos, de ahí la importancia de una distribución de tareas bajo un acuerdo de corresponsabilidad.

Sintetizando, los problemas de salud física y emocional que reportan los y las docentes son manifestaciones latentes que se pudieron iniciar antes de la pandemia, y a causa de todas las complicaciones que implicó la conciliación de diferentes actividades, sus problemas de salud se agudizaron. Las profesoras lidian con su salud física a través de la atención médica, pero cuando esta aparece en medio de la urgencia de tareas por cumplir y en medio de un estado de excepción, puede quedar en segundo plano o es atendida cuando se agrava. A los malestares físicos de las investigadas se sumaron los de carácter emocional, el asumir responsabilidades desiguales, más el aumento de tiempos, las pocas horas de descanso, los conflictos internos y externos por querer llenar las expectativas de todos, entre otros, fueron las antesalas de los problemas de salud. Dejaron entrever que su bienestar responde a acciones prevenibles a través de políticas centradas con enfoque de género que dosifiquen las tareas laborales, y a través de formas corresponsables de actuar dentro del hogar. En el caso de los varones entrevistados, los problemas de salud física obedecieron más un problema de carga laboral que de carga familiar, pero ellos no reportan en su mayoría afectaciones emocionales. La presión por considerarse proveedores y no lograr suplir necesidades puede ser una causa para indisponer su bienestar, pero la forma de mantener el equilibrio es trabajando más y garantizando así su estabilidad laboral, la pérdida de su trabajo si puede provocar afectación emocional.

#### **5.4. Cuarto aspecto de análisis en el trabajo remunerado: Los imaginarios que atraviesan el comportamiento de docentes durante la pandemia**

Es propicio incorporar un análisis sobre los imaginarios sociales al respecto del trabajo no remunerado. Se define como “un imaginario colectivo, en el que cada individuo es casi la sociedad entera, pues refleja sus significaciones incorporadas” (Agudelo 2011, 6). Se estructura a partir de significados implícitos en los procesos socioculturales de una población que echa mano de ellos de forma inconsciente para explicar su verdad, ya que es una “verdad colectiva” (Agudelo 2011, 6)

Las y los maestros relatan experiencias donde operan imaginarios sociales que han dominado y se han construido como parte de las relaciones de género. En el caso de Tania ella señala “cuando llegué a la Facultad me bautizaron, porque querían que yo me vaya, me dieron física

y matemática, pero nadie sabía que se enfrentaban a alguien que trabajó 18 años y que trabajaba a presión” (entrevista a Tania, divorciada, docente, Quito, 04 de abril de 2023).

La profesora aborda la idea del trabajo a presión que ha sido transversal en su vida, lo que la ha presentado como una mujer fuerte para desarrollar cualquier trabajo a pesar de las asignaciones inequitativas. Esta creencia ha colocado a las mujeres en una condición de competencia donde uno de sus instrumentos es el trabajo a presión para no quedar a merced de los poderes centrales, aunque en desmedro de su formación en otras áreas distintas a las que se le asigna. Enseguida Bárbara menciona:

Descansaba, desayunaba, el día anterior preparaba lo que era el almuerzo, porque debía alimentarme bien. Mi esposo me ayudaba a cocinar o comprábamos comida. Por las horas de trabajo, no alcanzaba a cocinar y por lo tanto, pedíamos a domicilio, o sino mi madre nos enviaba la comida, también eso influyó mucho en mi vida sentimental, mi desempeño como madre (entrevista a Bárbara, soltera, docente, Quito, 16 de febrero de 2023).

Dos mujeres entrevistadas dijeron que su esposo o pareja las “ayudaba” como en el caso de Bárbara. Esta expresión frecuente sin duda alguna aún enfatiza la creencia de que la mujer es la primera responsable de los quehaceres, en cambio, cualquier otra persona lo que hace es utilizar el tiempo que quiere o que le solicitan, por cuya razón cuando hay otras actividades es fácil que dejen de lado la ayuda que proveen. Crenshaw (1989) señala que este es un problema de estereotipos vinculado al ser hombre o mujer de una condición específica a la que denomina Dimensión representacional.

Para Crawford & Chaffin (1997) este problema está a nivel individual por las creencias construidas en relación con el sexo biológico. Para los autores los significados organizan las funciones, roles y actividades apropiadas para cada género. Esto significa que las mujeres académicas mantienen la idea naturalizada de que la actividad doméstica es su responsabilidad primaria, mientras que para los hombres es secundaria. Rosaldo (1980/2021) menciona que esta percepción fortalece la idea de que las actividades masculinas tienen un valor de prestigio.

Se mantiene el imaginario de que la presencia de la mujer es fundamental para que las cosas funcionen, ya que es parte del desempeño materno asignado únicamente para ella. Esto aseguraría que el bienestar de los demás solo depende de una mujer presente y consciente de su natural condición materna. Así lo vislumbra Camila “todo iba tarde, hay una frase que se oye “Uno tiene que ser madre como si no tuviera trabajo y tiene que trabajar como si no tuviera

hijos” (entrevista a Camila, casada, docente, Quito, 10 de febrero de 2023). Camila advierte sobre el sacrificio de ser madre y de trabajar sin tiempos definidos. Señala que se mantiene la creencia obligada de la mujer trabajadora capaz de comerse al mundo, sin importar si es una madre dedicada a los cuidados o no, o al revés, la dedicación de una hiper madre cuyos tiempos se encuentran tan copados que no importa si tiene o no responsabilidades laborales o la oportunidad de vincularse a otros ámbitos.

Lo cierto es que se engendra el factor ansiedad por no cumplirlo todo a tiempo o el factor culpa por tener que trabajar en desmedro de los cuidados que brinda a los demás, o por no tener que trabajar y haber elegido los cuidados.

Agudelo (2011) señala que las significaciones constituyen las creencias colectivas que se transforman en imaginarios sociales. Se puede notar cuando dos docentes dicen “no sé si será ese instinto o estamos más acostumbradas a que nosotras tenemos esa carga en el hogar, que era también una frustración mía” (entrevista a Zulma, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023), y “como madre tuve que postergar el involucrarme a la elaboración de artículos académicos porque el tiempo es extra que tenemos que dedicarle” (entrevista a Nadia, unión libre, docente, Quito, 31 de marzo de 2023).

Zulma y Nadia cuestionan la creencia de que esta condición de ser madre justifica algunas limitaciones o postergaciones como un acto instintivo que las destina a sacrificar sus anhelos. Esto puede provocar frustraciones, porque hay un malestar de que las cosas estén dadas por sentadas. Al final todo va en desmedro de sus propias fuerzas, tiempos y equilibrio. El reconocer la existencia de esta situación, a la vez es reconocer la invisibilización de un problema de género.

La idea de esta relación causa – efecto mujer, madre, esposa con el sacrificio, ha sido entendida, criticada y analizada desde la academia, no obstante, la naturalización de este pensamiento ha mantenido una línea de actuación tanto como un lenguaje de poder que aún refuerza estereotipos.

En el caso de los hombres académicos hay una prevalencia de expresiones que revelan ciertas preconcepciones alrededor del género, como por ejemplo cuando dicen “porque mi otra hija es casi como yo, no le gusta la actividad doméstica (se ríe). ¿A mi esposa tampoco le gusta, pero las obligaciones? (entrevista a Diego, casado, docente, 22 de febrero de 2024).

Diego cree que la actividad doméstica es inherente a las mujeres y que se constituye en una obligación atribuida a su ser mismo. Este es uno de los imaginarios programados socialmente con el que se les ha condicionado a las mujeres a responder a las necesidades domésticas como si fuera un comportamiento natural al que se deben. Bourdieu (2008) señala que la preeminencia de un *habitus* individual organiza las representaciones sociales hasta invisibilizar a uno de los agentes del campo que elige finalmente adaptarse.

La lucha por la conservación se encuentra atravesado por un comportamiento androcéntrico – patriarcal que provoca desigualdades acentuando su perpetuación en el campo familiar. Esto queda en evidencia por Hugo cuando dice “no encontré dificultades, más bien tuve las facilidades, la mayoría me colaboró en ese asunto (para hacer el doctorado), colaborar me es dejarme que yo no haga las cosas” (refiriéndose a las tareas del hogar) (entrevista a Hugo, casado, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

En Hugo se vislumbra la creencia de que es necesario que la familia comprenda las ocupaciones masculinas como más importantes, es decir permanece el imaginario del modelo de hogar donde la tarea de uno radica en apoyar el crecimiento del otro y sostener su vida, pero para ello se necesita de la “comprensión familiar”. En este caso el fundamento androcéntrico - patriarcal orienta la adaptación de los miembros al ritmo del varón y por lo tanto a un reparto desigual, a condiciones inequitativas y determinadas por quien tenga el control.

A Leonel le sucede lo contrario que a Hugo, él dice “pero me tomaban en cuenta para todo tipo de actividades domésticas, tocaba ayudar en la cocina” (entrevista a Leonel, casado, docente, Quito, 06 de marzo de 2023). El nuevo espacio de interacción le conmina a participar en contra de su voluntad de algo que se nota que le desagrada, y es que lo que no se acepta no forma parte de los hábitos, no se lo incorpora en la cotidianidad. Se pudo construir a través de modelos, patrones de comportamiento aprehendidos, malas experiencias, entre otros, en los que reposan construcciones mentales definidas, que para el caso, pueden vincularse con el rehusarse a funciones que no le corresponden o no son importantes, como lo menciona Agudelo (2011) “Los imaginarios emplean distintas producciones sociales para sobrevivir y ser transmitidos. Se valen...lugares, de memorias, de técnicas del cuerpo, de gestos para permanecer y perpetuarse”. Así la idea de la “ayuda” se convierte en un gesto de “buena voluntad” para el que otorga y de “privilegio” para el que lo recibe.

Otra expresión parecida fue la de Leonardo, “en la casa se distribuyeron las actividades, porque de hecho yo trabajaba, “ella no trabaja” (entrevista a Leonardo, soltero, docente, Quito, 28 de marzo de 2023). Es muy posible que la respuesta del docente no haya sido reflexionada en el momento de la entrevista, o sea una forma natural de percepción, de todas formas, es otro de los imaginarios que ha operado en la Sociedad.

El trabajo de las mujeres es tan demandante como invisibilizado en la retina de lo más cercanos, este ha sido un tema de análisis para redireccionar políticas públicas en favor del reconocimiento del trabajo no remunerado. Este derecho es reconocido en el Artículo 333 de la Constitución del Ecuador, en el cual se establece su carácter productivo y las responsabilidades del Estado para que sea ejecutado en mejores condiciones y de manera corresponsable.

Aquí mismo con la seguridad de afuera he tenido problemas, yo veo que pasan como unas treinta personas y a ninguno les pide documentos y cuando quiero ingresar a la Universidad me pide documentos. Estas cosas a la mujer afrodescendiente le pasan en menor porcentaje, porque la mujer no es sinónimo de peligro para algunos, pero el hombre afrodescendiente si lo es (entrevista a Luis, unión libre, docente, Quito, 14 de febrero de 2023).

Luis en su pronunciamiento deja vislumbrar que su esposa e hija asumen la actividad doméstica como si fuera su responsabilidad, señalando “pero mejoró la alimentación, porque estaba mi hija y mi esposa, porque ellas tomaban como si fuera su responsabilidad esa parte. (entrevista a Luis, unión libre, docente, Quito, 14 de febrero de 2023). Es decir, hay un imaginario acerca de la función que les corresponde a ellas, surge de las mismas mujeres y no de él, sin embargo, el nivel de dedicación a su trabajo es tan alto como lo menciona en relatos anteriores que no tiene tiempo para la corresponsabilidad, y a su vez el nivel de importancia que su esposa e hija le dan a su función de hombre trabajador y proveedor es el argumento para prescindir de su participación. Hay que considerar también que en esta familia se sigue el patrón general sobre la división sexual del trabajo no remunerado tal como lo señala la siguiente información “en los países en que se puede identificar a las mujeres afrodescendientes en las encuestas de uso del tiempo, el tiempo de trabajo no remunerado de estas es mayor que el de los hombres afrodescendientes” (CEPAL 2018, 45). Los imaginarios sociales se instituyen sobre la base de cómo se concibe la distribución de actividades.

Para Luis es una molestia constante el tener que lidiar con estas actitudes, piensa que” una cosa es ser mestizo en Quito, que ser negro en Quito” (entrevista a Luis, unión libre, docente,

Quito, 14 de febrero de 2023). En su situación recalca las desigualdades sociales como un hecho independiente del nivel de instrucción y más vinculado al fenotipo étnico. Recalca la diferencia de género en el pueblo afro, como por ejemplo que la mujer no es percibida como un sujeto de violencia, por lo que tendría ciertas ventajas a diferencia del hombre negro que es observado como una amenaza.

Estos son imaginarios sociales empleados por la sociedad que se han constituido sobre la idea de la raza, resultado de un proceso de transmisibilidad, que le da la posibilidad de sobrevivir y transmitirse a través de mitos, relatos, leyendas, entre otros (Agudelo 2011, pág. 8), como el “mito del hombre negro”.

Enseguida otro rastreo que entrevé un imaginario social.

En el ámbito universitario mas bien les felicito porque a las madres les permitieron estar con los hijos, que es una cosa fundamental, pero también a los padres, las profesoras de la Universidad pudieron conciliar el tiempo con la familia, en el caso de mi esposa no pudo ser así. Yo tuve la oportunidad de hacerme cargo de las actividades del hogar. Nadie se enfermó, nadie sufrió, se afrontó la nueva normalidad con total tranquilidad. Desde mi perspectiva no sabría decir qué no recibieron las mujeres que no hayamos recibido los hombres (entrevista a Tomás, casado, docente, Quito, 16 de marzo de 2023)

Tomás deja entrever un imaginario social y es que la presencia de las profesoras en el hogar y en el trabajo a la vez por efecto de la pandemia, ha sido una oportunidad para destinarse a los demás. Aunque en el caso de Tomás sí hay un compromiso de corresponsabilidad, esta situación no fue real para algunas las mujeres universitarias entrevistadas en su intento por conciliar dos titanes, lo doméstico y lo laboral. Es más, gran parte de ellas se sintieron absorbidas por estas condiciones como en el caso de Zulma cuando dice “me quedé atrapada en la casa casi me muero, traté de no preocuparme por cosas menos importantes. No tuve la comprensión de mi esposo” (entrevista a Zulma, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023).

Sintetizando, los imaginarios sociales aparecen en los discursos de las y los docentes universitarios cuando abordan el trabajo no remunerado, este suele ser el más susceptible para la construcción de imaginarios dado todos los significados que se han creado a su alrededor. Estos le dan sustento a las asignaciones de roles que logran mantenerse mientras más se las alimenta de forma colectiva hasta naturalizarlas.

### **5.5. Quinto aspecto de análisis en el trabajo remunerado: El regreso a la presencialidad, un tiempo de reorganización y emociones para las mujeres, un tiempo de nuevas expectativas para los hombres**

Las docentes universitarias al hablar de su percepción sobre las acciones de la Universidad piensan que esta no cambió, que continúan los favoritismos por ser una entidad muy política, que el retorno no fue muy bien controlado, no se consideraron aspectos tales como: la falta de movilización de algunos docentes, no hubo los cuidados necesarios, hubo un plan de retorno inespecífico, sin recursos, hubo problemas de espacios, aulas sin ventilación, exceso de estudiantes, las capacitaciones no fueron adecuadamente redireccionadas, seminarios improvisados para dar tratamiento a las prácticas de laboratorios, presencia de conflictos entre las autoridades y personal docente, docentes con problemas como producto del encierro, algunos profesores continuaron en la virtualidad cuando otros volvieron a la presencialidad, la resistencia a mantener la virtualidad en la enseñanza, procesos burocráticos que agotan, las vacaciones no coinciden con la de los hijos, entre otros.

Trece mujeres entrevistadas registran su deseo de regresar a la presencialidad, las tres cuartas partes piensan que la pandemia les brindó la oportunidad de estar con sus hijos. El grupo de profesoras tiene diversas percepciones, Camila considera que el reajuste fue complejo porque involucró un cambio de todo, para ella en su generalidad la atención en los cuidados ha constituido tiempos ajustados, al decir “el estrés se multiplicó más incluso después de la pandemia, aumentó, porque de repente había que ajustar todas las cosas. De nuevo otro cambio” (entrevista a Camila, casada, docente, Quito, 10 de febrero de 2023).

Todavía me cuesta (el regreso), porque fue emocionante, fue algo nuevo. Hay muchas formas de entender la vida. Mis hijos extrañan la Amazonía. Nuevamente armar la vida en Quito, buscar apoyos para los dos hijos. Sin percibir el ingreso de mi esposo, apoyar a mis hijos en sus procesos emocionales. Mis hijos están en una escuela intercultural bilingüe, hay niños de diversas autodeterminaciones y me acogí al derecho de cuidadora por mi esposo (entrevista a Rosario, casada, docente, Quito, 27 de febrero de 2023).

Para Rosario fue difícil porque la movilización conllevaba el despojo de un espacio de aprendizaje que les dio descanso, pero se siente tranquila por el beneficio laboral que tiene por ser cuidadora.

Eso creo que fue otro remezón, tocó reweer los tiempos, en cuanto a la vivienda también. Ahora es más fácil la regulación del tiempo. Cuando nosotros regresamos a la presencialidad,

nos hicieron una dinámica aquí en la facultad. Decían ¿cómo se sintieron durante la pandemia con el trabajo académico y el trabajo del hogar? quienes se sintieron muy bien, se ponen aquí, quienes se sintieron mal, acá, pues quienes se sintieron muy bien fue el 90 % de varones y en el lado polarizado de muy mal eran un 90% de mujeres, con excepción de 3 o 4 varones. Es más visible y doloroso ver esa brecha, igual en publicaciones. Naturalizar la inequidad de género es un problema grandísimo que luego se empieza a visibilizar en estos otros espacios (entrevista a Nadia, unión libre, docente, Quito, 31 de marzo de 2023).

Nadia percibe que los cambios fueron drásticos en su vida, que significó reorganización de recursos y tiempos, ella en su relato se indigna frente al desequilibrio que aún encuentra por la distribución sexual del trabajo. Cabe señalar la imperiosa necesidad de conformar vínculos de apoyo académico que unifique esfuerzos y reduzca tiempo en pro de fortalecer la formación académica de las universitarias, así lo confirma García (2021) “redes de apoyo académico entre mujeres posibilita no sólo el crecimiento individual- personal, sino permite que otras mujeres desarrollen otras habilidades de forma colectiva”.

Para Zhara y Zulma el regreso fue valioso, lo afirman al mencionar “recién venimos a la presencialidad, pero los niños se fueron antes, ya me quedaba en la casa. Ya estuvo mejor el tiempo, pero igual no salía porque tenía horas clase” (entrevista a Zhara, madre soltera, docente, Quito, 17 de febrero de 2023). Zulma dice “a mí sí me gustó regresar, porque después de que terminé la tesis, me incorporé con 40 horas, me dieron otra materia nueva. Me tocaba preparar clases, iba casi al día, fue terrible, pero me organizaba mejor. La señora que me ayudaba en casa volvió, todo se fue acomodando de nuevo” (entrevista a Zulma, casada, docente, Quito, 08 de febrero de 2023). Las profesoras se pudieron organizar mejor y sintieron que fue saludable. En todos sus pronunciamientos se nota lo absorbente que fue el trabajo de cuidados, lo que significa que el regreso a la presencialidad es tranquilizante.

Para Noemí el haber cuidado de sus hijas fue una experiencia valiosa, lo enfatiza a lo largo de la entrevista cuando señala “yo no quería venir, me costaba no disfrutar con mis hijas. No quería ser NN (autoridad), no hay aulas, hay una ruina estructural y emocional. La Universidad no cambió” (entrevista a Noemí, casada, docente, Quito, 23 de febrero de 2023). Por eso su defensa en políticas que permitan combinar la jornada laboral entre lo virtual y lo presencial. En el caso de Bárbara hay nuevos cambios, así lo expresa, “Fue difícil por mi hija, por el proceso no, porque es mi vocación. Sigo en la virtualidad con apoyo de mi hermana (le ayuda con su hija), pero tranquila porque ya no estoy midiendo el tiempo porque a él no le gustaba que esté

en la computadora (Su ex pareja)” (entrevista a Bárbara, soltera, docente, Quito, 16 de febrero de 2023).

Bárbara continúa en la virtualidad y atiende a su hija con ayuda de su hermana, y a la vez le da a su trabajo un importante sitio en su vida, pero recalca que ya no se siente presionada por su pareja, ella se considera libre para actuar.

Ximena sigue en la lucha por atender a su hijo que ya se encuentra recuperado, lo cual significó una sobrecarga emocional y con seguridad desgaste económico y de tiempos. Ella cuenta “mi hijo hoy está mejor (con leucemia), pero deben hacerle seguimiento y control en el laboratorio” (entrevista a Ximena, Unión libre, docente, Quito, 15 de febrero de 2023).

Raquel realiza una reflexión en la que considera lo siguiente:

Falta mucho en equidad de género, las dos vicerrectoras han hecho un buen esfuerzo, pero se pudo haber hecho más con sus iguales. La solución no es poner una mujer al poder, porque en muchos casos puede ser peor, sino mas bien, se tiene que reconstruir liderazgos desde abajo, y tiene que haber conceptos de equidad, no puede haber favoritismos, sin quitarle derechos a los hombres. Darle valor a quien lo merece, no es un tema de llegar y posicionarse, sino es un tema de ejercer la verdadera equidad (entrevista a Raquel, soltera, docente, Quito, 09 de marzo de 2023).

Raquel enfatiza que la equidad de género es un asunto de formación de liderazgos, ya que las experiencias que ha atravesado con compañeras de trabajo no han sido muy agradables y piensa que también pueden ejercer dominio y actuar con sesgo si es que llegaron a posicionarse. Al respecto, cabe señalar lo que García (2021) menciona “la competencia y exclusión se permea entre ellas mismas descartándose unas a otras por esta relación de competencia en la cual han sido educadas a través de la historia bajo una perspectiva patriarcal como un mecanismo de control del mismo sistema”. Es importante considerar que el género ha sido construido bajo estándares de diferenciación que se han naturalizado y en medio de ello, se han conformado mitos sobre los conflictos entre mujeres. Esta percepción puede cambiar a través de la generación de mayor participación de mujeres diversas en los espacios universitarios en los que logren fomentar redes de apoyo que permita conocernos, entendernos y trabajar para conseguir un mayor protagonismo en la gestión, dirección, academia, ciencia y otros.

El retorno para las mujeres académicas fue el remedio para liberar el agotamiento que le infringía la complicación de conciliar dos actividades, sobre todo para aquellas que lidiaron

con menores de edad que fue la mayoría entrevistada. Aunque significó la separación de sus hijos, entendían que era lo más saludable. Ellas deseaban retomar su vida cotidiana con apoyo de una persona externa y manteniendo en pocos casos la corresponsabilidad con su pareja o esposo. Significó la reorganización de recursos y tiempos y una preocupación en el factor de los cuidados mezclado con la recuperación de su vida cotidiana.

Los varones coincidían con muchas mujeres profesoras, para ellos, no hubo políticas de regreso a la presencialidad o mas bien, hubo políticas híbridas, aulas insuficientes, la investigación ha sido pobre, no se ha aprovechado el equipo humano de Doctores para la investigación, hubo conflictos por el tema de horarios, desorden, aún se sigue con rezagos de flexibilidad con estudiantes, hay incertidumbre, faltó medidas de bioseguridad. Es necesario convenios de cooperación local e internacional.

Trece hombres entrevistados querían regresar a la presencialidad y tres piensan que tuvieron la oportunidad de estar con sus hijos o padres, como en los siguientes casos: “No me costó tanto porque ya extrañaba esa modalidad, soy de fácil adaptación de hecho. Es difícil en un mundo acostumbrado a la presencialidad, los niños sufren porque a papá ya no se lo puede ver” (entrevista a Leonardo, soltero, docente, Quito, 28 de marzo de 2023) y “fue difícil, por el tema sentimental y emocional, mi esposa y mi hijo me tenían todo el día ahí, hubo ese inconveniente. En la parte laboral mas bien feliz de volver a la presencialidad (se ríe) (entrevista a Ulises, casado, docente, Quito, 07 de febrero de 2023).

Leonardo y Ulises reflejaban el sentir de casi todos los entrevistados por incorporarse a la dinámica del trabajo remunerado. Hay otras interacciones que ofrece el espacio público y la Universidad tiene sus particularidades como la cercanía con jóvenes, el uso de recursos varios, la percepción de fortalezas y debilidades, y entre otros como lo político, la organización y la formación profesional. Son ventajas que los docentes vislumbran del regreso a la presencialidad. Pero por el otro lado la presencia de los varones en el hogar más tiempo de lo que normalmente se encontraban significó una oportunidad para conocerse, para formar parte del proceso de crecimiento y cuidado de los suyos y entender las complejidades del trabajo no remunerado, aunque en algunos casos no fue posible.

El regreso para los varones fue como lo mencionan estos docentes “intermedio, hay dificultades, hay como una forma de organización de la vida que se asienta de otro modo, y luego nuevamente se empieza a reorganizar. Pienso que no hubo inconveniente en ese sentido porque había que hacerlo ya” (entrevista a Byron, unión libre, docente, 12 de marzo de 2023).

y Miguel indica “fue difícil, había dos cosas, una ansiedad por regresar a la presencialidad se contrasta por lo agotador que puede ser. Uno está con ansia de comerse el mundo como el primer día, pero luego uno llega agotado, creo que fue necesaria la presencialidad” (entrevista a Miguel, casado, docente, Quito, 17 de febrero de 2023).

La reorganización de la vida después del estado de excepción tuvo dos aristas, una la complicación de readaptarse por efecto de la movilización, los horarios en la mañana, la incorporación de los niños y jóvenes a clases, el agotamiento que produce, etc. Otra, el deseo por reincorporarse produce una sensación de libertad, de interactuar con compañeros, de ampliar las oportunidades, entre otros.

Hay poca atención al impacto que tenemos los docentes y estudiantes por las ideas suicidas. Aquí la cuestión de investigación es muy pobre, se debería fomentar en la Universidad, hay mucha carga de trabajo en lo académico. Hay que hacer una gran transformación en lo académico, en la infraestructura, tener aliados no solo locales sino también internacionales (entrevista a Armando, casado, docente, Quito, 19 de junio de 2023).

Nos obligó nuevamente a movilizarnos para generar nuevos recursos, eso implicaba una dinámica, reorganizar todo, ahora la nueva organización, intentando retomar la normalidad. Se intenta hacer lo mismo, pero seguimos con rezago de la pandemia, existe una serie de incertidumbres. Las clases son complejas porque tienen que utilizar las mascarillas, los chicos creen que se les debe permitir todo como en la pandemia, entonces lidiar con esas cosas es desgastante también, se encuentra en casos donde los chicos siguen en modo pandemia (entrevista a Tomás, casado, docente, Quito, 16 de marzo de 2023).

Hay una protesta sobre la falta de previsión en la organización académica. Los docentes piensan que la Universidad continúa igual, no hubo cambios en su infraestructura, en esquemas académicos, de nuevas formas de actuación en procesos de investigación y sobre todo, de fuertes acciones que mejoren las condiciones de convivencia.

Para Marco hubo mucha indiferencia en las necesidades de los docentes, así lo deja ver “Me hubiera gustado que me pregunten desde Bienestar universitario, doctor cómo está, yo soy la trabajadora social, yo le sugiero que realice ejercicio físico, tal alimentación, que no se desespere, que se conlleva la situación. Nos sentíamos muy abandonados” (entrevista a Marco, divorciado, docente, Quito, 24 de abril de 2023).

las dependencias universitarias creadas para este cometido olvidaron un trabajo de seguimiento al proceso de los docentes en su intento por enfrentar las complejidades que

conlleva un doble o triple trabajo en el hogar. En el caso de los hombres el malestar físico por efecto de su trabajo académico, y en el caso de las mujeres el malestar en su salud por un intento de conciliar el trabajo remunerado con el doméstico.

El caso de Luis es especial. Hay una clara incomodidad que siente al respecto de la percepción de la gente por su identidad de afrodescendiente.

Al volver a Quito me demoré dos meses en buscar arriendo, no me querían arrendar, en la facultad me quisieron dar un documento que testifique que soy docente, pudo ser bueno, pero en otro momento no, ¿por qué debo decir a la gente que soy docente para que me arrienden?, soy ser humano, pero una compañera me ha dado luces, salí con una profesora a buscar arriendo, ya cuando me veían con ella, pensaban que era mi esposa, y ella hablaba primero, pero ya estuve molesto de tanto ir y venir (entrevista a Luis, unión libre, docente, Quito, 14 de febrero de 2023).

Luis tiene total certeza de que su condición de afrodescendiente le ha colocado en un estado de desventaja frente a otros, que esto ha dado lugar a ser objeto de discriminación en su intento por incluirse, situación que lo desanima y que ha implicado pérdida de tiempo y de recursos. Luis deja ver que cuida de su trabajo y se preocupa por prepararse de manera permanente, sus ingresos le permiten suplir las necesidades de su gran familia. Para él ser un docente universitario es todo un reto, pero tiene conflictos con la sociedad racista.

Para los hombres investigados el regreso a la presencialidad fue el remedio para mitigar el cansancio que provocó el encierro, como lo fue para las mujeres. La mayoría de los docentes varones querían retornar a la presencialidad, esto les causaba expectativa y tranquilidad pese a lo adaptados que pudieron. Para ellos era necesario, porque la virtualidad no les permitía hacer uso de todos los recursos o no garantizaba un aprendizaje integral en los estudiantes. A esto se suma una tendencia por mantener el mismo formato de respuesta que ha sido pasar largo tiempo fuera del hogar, es posible que para muchos haya sido un escape por los posibles conflictos internos, por la permanencia, o por la misma actividad doméstica como lo menciona Leonel, “en la casa no es que me dedicaba la media hora (a lo doméstico), ya me tocaba intervenir porque estaba ahí, hubiera preferido venir acá (se ríe) me aislaba de eso (entrevista a Leonel, casado, docente, Quito, 06 de marzo de 2023).

El retorno para los varones representó el regreso a las actividades cotidianas que siempre tuvieron un tiempo especial de dedicación en su vida, a la interacción social, a la participación política, a un escenario en que podían liberar la duda de que el estudiante está aprendiendo

porque era una preocupación latente, entre otras razones. Sin embargo, en algunos de ellos hubo incertidumbre, indignación por la poca empatía y atención frente a los problemas de salud del docente, molestia por la permisividad que tuvieron con los estudiantes, preocupación por la falta de atención a las necesidades de infraestructura que se pudieron resolver antes del regreso y la falta de interés en los procesos investigativos durante la pandemia. Los varones le dan un significado de responsabilidad y esfuerzo a la reintegración; su preocupación radicó en lo que faltaba aún por hacer en su trabajo remunerado, no tuvieron una preocupación enfática por separarse de su hogar.

## Conclusiones

Una vez procesado el trabajo se regresa al principio de las cosas, las desigualdades aún persistentes “en el tiempo y en el espacio sonarán”. Hasta hace algunos años atrás, mujeres y hombres de la planta docente en su gran mayoría se formaron en las aulas de esta Institución, pero hoy es un personal diverso que proviene de otras Universidades públicas como privadas nacionales y extranjeras, lo que se ha constituido en una oportunidad para acentuar criterios, pensamientos, tendencias políticas e ideológicas diversas. Esta investigación confirmó que a pesar de esta diversidad siguen vigentes algunas formas de actuación patriarcal y androcéntrica enraizadas en su estructura, ya sea a causa de una vieja guardia de profesionales que viven en el pasado o a causa de los criterios que aún perviven incluso en las nuevas generaciones de profesionales que se incorporan.

Esta investigación y su procesamiento han arrojado datos que destacan aspectos centrales que atraviesan los nueve puntos analizados en capítulos anteriores y que se vinculan a los objetivos y la pregunta de investigación planteadas. Cada relato estuvo cargado de experiencias y emociones como la indignación, el resentimiento, la tristeza, también concepciones y creencias, cuestionamientos y críticas, entre otras, que revelan al ser humano y no solamente al docente universitario.

Las siguientes conclusiones que se presentan, se las ha elaborado en el marco de la consideración y el respeto que la investigadora hace de y desde la Universidad Central para entender y colocar en la mesa de discusión uno de los tantos tópicos que se vislumbraron durante el confinamiento, seguro, como un delator de problemas preexistentes con respecto al género y a otras categorías que se registraron como señal de desigualdades. Cabe señalar que en esta Institución se han hecho francos esfuerzos por incorporar en todas sus esferas el enfoque de género, algunos aislados, pero otros más colectivos como por ejemplo el Instituto de investigación para la igualdad, género y derechos (INIGED) creado por la Universidad como “un espacio para la investigación, formación y levantamiento de información estratégica para la comunidad universitaria” (Home-UCE, 2023). Sus esfuerzos han sido importantes en la lucha contra los poderes fácticos que invisibilizan los problemas de género y que han devenido en actos naturalizados de desigualdad. Las Universidades han creado organismos que trabajen en favor de procurar procesos de igualdad, pero su orientación ha dependido de la voluntad política de quienes gobiernan, convirtiéndose en muchos casos en espacios con escasa proyección y actividad (Ballarín 2015, 23). No obstante, hay que

reconocer el avance en lo cuantitativo del asunto, como es el incremento de mujeres académicas a nivel universitario (constituye el 36%), y la garantía de mayor participación directiva en ámbitos administrativos, académicos e investigativos, situación que simbólicamente es la reivindicación de derechos, así como también, al mismo tiempo puede significar un riesgo para otros sectores. En lo cualitativo sí hay mucha tela que cortar todavía no es suficiente la atención institucional, pues esta deberá sumarse a un asunto de atención estamental que revise las acciones y procedimientos que atienden el acceso, la promoción y la inclusión en igualdad de derechos, sobre todo deberá revestirse de verdad y no constituirse en un término humanístico o moderno que disfraza las diferencias.

Siempre hay un antes, durante y un después en los relatos suscitados que son parte de los puntos de estudio que permitió desdoblar el análisis en hechos que ya referían problemas de disparidades. Al analizar el trabajo remunerado y no remunerado se concluye y se reafirma que la persistencia de las desigualdades, son el resultado de un problema latente de diferenciaciones en la Universidad por efecto de los sistemas naturalizados de poder, y en el hogar a causa de las asignaciones de roles culturalmente establecidos que se enfatizó durante el estado de excepción por la pandemia. Pero son algunos aspectos necesarios de destacar en ambas variables.

Respecto del trabajo remunerado el análisis permite entender que subsisten una jerarquía de poderes políticos, disciplinares, académicos y simbólicos que se transmiten y aplican disimuladamente a través de las prácticas de decisión directiva que en su generalidad provienen de varones.

En la Universidad Central hay una prevalencia del Título de maestría en mujeres, y de doctorado en los hombres, del tiempo de dedicación completo y una relación laboral con nombramiento definitivo. Esta primera caracterización sirvió de base para observar la prevalencia de categorías dominantes que atraviesan las experiencias de mujeres y varones docentes y que arrojan información sobre el entrecruzamiento de algunas categorías reflejando por ejemplo desigualdades por el tipo de relación laboral, lugar de origen y el género. En algunos casos el ser una docente de contrato ha limitado la posibilidad de acceso a cursos de capacitación, acceder a un cargo de alta jerarquía o la recategorización, así como también abusar de ellos con mayor sobrecarga de trabajo.

Las decisiones no han sido empáticas en el momento en que se transgreden los derechos laborales a través de las limitaciones encontradas en el acceso y la permanencia en el trabajo por no ser de esta nación, por no haberse formado en esta Universidad o por no ser hombre. Así se delata un problema de desigualdades interseccionales por género, lugar de origen y formación en otro centro de estudios, es decir una experiencia de múltiples categorías sociales que oprimen.

Aunque estos elementos fueron parte del antes de la pandemia, las prácticas de segregación jerárquica continúan al mantener un predominio en las fuerzas directivas que aún manejan un poder centralizado que casi siempre se encuentran o se vinculan con organizaciones o posturas políticas al interior de la Universidad, “la presencia de las profesoras crece en los cargos de gobierno de menor rango, mientras se reorganizan los de mayor rango para seguir manteniendo el control” (Ballarín 2015, 27).

La línea académica organizativa fue lo que más se atendió durante la pandemia en el sentido de solventar la teleeducación de manera urgente, sin embargo, se desatendió al personal docente y se distribuyó el trabajo sin considerar las particularidades que las mujeres académicas experimentaron por efecto de intentar conciliar dos tipos de actividades diferentes. Para este sector las políticas emergentes debían consistir en la simplificación de procesos y documentación, en la designación de una carga horaria pertinente a las condiciones reales que no podía tolerar aumentos de asignaturas y horas, y en la flexibilidad de las políticas establecidas que permita concluir estudios de cuarto nivel. Pero sin duda alguna, se percibe un problema de falta de oportunidades de las mujeres versus las ventajas que tuvieron los hombres. Este aspecto ha sido uno de los más preocupantes porque coloca a las mujeres a la zaga, como por ejemplo en las publicaciones, si antes de la pandemia la posibilidad de generarlas era difícil como lo señala Almeida y Barroso (2020) sobre la UCE, cuando menciona que 28 mujeres y 72 hombres fungían como directores de proyectos de investigación. Esto se agudizó durante la pandemia donde sólo algunas mujeres pudieron publicar sobre todo porque era un requisito para la culminación de sus doctorados, mientras once mujeres no lo pudieron hacer y son aquellas que estuvieron a cargo de niños pequeños y padres adultos mayores. Esta oportunidad ha sido uno de los requisitos sustantivos para acceder a un puesto de alta dirección, pero como se vislumbra se encuentra más concentrado en el sector masculino. Este aspecto es explicado sobre la base del capital cultural considerando el sustento de las relaciones de fuerzas en un espacio definido y como

instrumento para fortalecer el poder, para lo cual utilizan la estrategia de conservación que tiende a la defensa ortodoxa de todo lo producido como bienes propios (Bourdieu 2008, 114). En este sentido los bienes culturales se monopolizan por un poder camuflado que norma y dirige para alimentar de oportunidades a quienes son permanentes en la Universidad y que están más provisionados de ese capital.

El aislamiento para los docentes varones no cambió en su esencia, pero sí en su tiempo, lo que les permitió publicar, divulgar y provocar alianzas académicas a diferencia de las mujeres. La actividad profesional tiene un peso esencial para los docentes varones en la Universidad, procuran que su capital cultural y simbólico se constituyan en activos sociales que les garantice estabilidad, promoción e inserción a puestos de alta jerarquía, aunque para lograrlo tengan sobrecarga de trabajo, Alfaro (2018) pone en discusión el supuesto de que el trabajo altamente cualificado no es precarizado, mas, el establecimiento de nuevos mecanismos de regulación de este tipo de labor, se reflejan en el contexto del capitalismo cognitivo del mismo sistema de poder económico, que para la autora son nuevas formas de “organización e intensificación del proceso laboral” (Alfaro 2018, 105).

En las mujeres académicas pasa igual, tienen el mismo propósito y atraviesan la sobrecarga, hacen uso de mecanismos de competitividad que las mantenga en la sociedad del conocimiento, así refuerzan el capital cultural y simbólico manifestado en su trayectoria y prestigio académico, aunque sometidos y en desmedro de sus propias vidas. En ambos sentidos, la sobrecarga de trabajo es parte de su vida cotidiana, para los hombres y las mujeres es una rutina que les permitirá alcanzar hitos académicos como políticos, sin embargo, para estas últimas está evidenciado que las coyunturas socioeconómicas les exige un alto rendimiento productivo que termina vulnerando sus derechos, intereses y oportunidades como lo fue en la pandemia.

Durante el estado de excepción, un aspecto importante es que las mujeres de más edad tuvieron la posibilidad de producir que las maestras más jóvenes, la ausencia de hijos o de hijos pequeños fue una oportunidad para invertir el tiempo en proyectos académicos. En los relatos sobre el antes de la pandemia, algunas mujeres tuvieron experiencias incómodas con autoridades que demostraban una falta de empatía laboral frente al derecho de los cuidados maternos. En ambos casos se observa la interseccionalidad del género con la maternidad y/con la edad, reflejando la postergación académica de las madres más jóvenes cuando el

ámbito privado y público se vinculan al mismo tiempo, y evidenciando insensibilidad por parte de las Instituciones administrativas.

El uso del tiempo en mujeres y varones es totalmente diferente, este se encuentra sujeto a la variante de la sobrecarga de trabajo que casi siempre en los varones suele ir en aumento, sobre todo cuando incorporan más compromisos. Este puede desarrollarse en las mismas instalaciones o en su propio hogar, como sea, cargan trabajo que les conmina a aislar otras tareas, u horas de descanso y no descanso. Las mujeres evitan generar acuerdos de mayores compromisos porque limitaría su tiempo distribuido para el hogar y los cuidados, pero si es que los asume, suele ser causa de malestar y de estrés, esto suscita más en mujeres con hijos pequeños, jefas de hogar, de menor edad, o que son casadas, pero en cuyo hogar no se practica la corresponsabilidad, que en otras de mayor edad o sin compromisos que generalmente pueden adquirir más responsabilidades. Esto significa que el tiempo invertido en las actividades laborales son las que configuran el tiempo en otras responsabilidades.

Antes de la pandemia había una diferencia que suma 8 horas semanales entre las mujeres y hombres académicos, siendo los varones los que llevan la mayor carga. Durante la pandemia los tiempos se excedieron en el trabajo remunerado, la cantidad de horas en los varones entrevistados se incrementó al menos en tres veces más que en las mujeres. En este punto, hay que considerar que se generaron creencias sobre el tiempo utilizado en casa, por ello, las autoridades enfatizaron en procesos, reuniones, documentos y evidencias que debían ser registrados en las plataformas digitales, tarea que para las mujeres significaba más tiempo adicional. A esto se sumó la preocupación de los docentes por responder adecuadamente a las exigencias digitales, que conllevó la elaboración de material didáctico, asesorías individuales o colectivas, talleres grupales, trabajos individuales, elaboración de formatos para tareas, estructuración de pruebas, vídeos grabados, investigación bibliográfica, comunicación por medios electrónicos, reuniones de áreas, clases, entre otros, sin contar la contención emocional en ciertos casos.

Un aspecto vinculante a esto fue que las mujeres hicieron uso de herramientas digitales puntuales para su trabajo lo que les permitiría espaciar el tiempo para otras actividades. En los varones el manejo de herramientas digitales les significó fortalecer su trabajo, y en pocos casos, apoyar a sus compañeros o formar parte del sistema de capacitación universitario en ese momento.

En el trabajo remunerado, el tiempo es asignado culturalmente bajo la percepción de que las mujeres proporcionan los cuidados por naturaleza, por lo que, la academia es el lugar idóneo para ello, en tanto que los hombres se desarrollan públicamente y la academia es un espacio perfecto para promocionarse política y académicamente.

El paso a la virtualidad estuvo marcado por las diferenciaciones. Para las mujeres docentes la transición les generó problemas de salud, mientras que para los hombres la transición significó erogaciones económicas. Así también, reflejó desigualdades en relación con el género, la edad, relación laboral, uso del tiempo, en el nivel de productividad, por el lugar de origen, la raza (esta antes y después del estado de excepción), que puso en evidencia la vulneración de derechos, la competitividad, la supremacía y porque no, la precarización laboral a causa del control del tiempo por parte de los poderes centrales. Por lo tanto, era necesario para las y los profesores utilizar estrategias que les permita afrontar los efectos que dejaba la pandemia, las mujeres accedieron a redes de apoyo para aliviar las circunstancias personales vividas por el cuidado sobre otras personas, para lograr mantener los compromisos asumidos en el servicio social y para desarrollar sus procesos de investigación. En pocos casos, asumir más responsabilidades para mantener su estabilidad, otras, sacrificando horas de descanso para solventar las tareas inconclusas, reducir los tiempos de atención para estudiantes, las horas de descanso, reducir el tiempo para el trabajo doméstico y aceptar que no todo estaría ordenado, pero a la vez, hay quienes optaron por grabar las clases previamente para hacer un espacio a las tareas domésticas, en otros casos, buscaron descanso los fines de semana y hay quienes acudieron a terapia psicológica.

Los varones utilizaron estrategias como seguir otros estudios, separar los espacios de la casa para aislarse en una oficina interna, organizarse adecuadamente para conciliar actividades, reflexionar con la familia de la necesidad del trabajo, apoyarse en la familia y mantener la rutina de trabajo cotidiano. Así, se resume en el uso de herramientas que se vinculan con lo laboral para justificar y copar su tiempo con el mandato del hombre trabajador.

Las políticas universitarias desde la mirada de mujeres y hombres académicos han sido instrumentos utilizados para ejercer supremacía que se sustentan en las necesidades y expectativas de quienes apuestan por nuevos espacios políticos y académicos que les permita mantener el poder y los privilegios. Las maestras y los maestros están conscientes de que las políticas implementadas durante la pandemia no fueron trabajadas con un enfoque de género, se delató en el quehacer académico y administrativo trasladado al hogar y al que se

sobrecargó de trabajo, olvidando los problemas que implicaría sumarlo a la tarea doméstica y de cuidados ya asignada y naturalizada. Se trastocó los tiempos de quienes tenían a la vez que ser maestras en lo privado y en lo público. No se consideró la reestructuración de planes y programas de trabajo, se exigió evidencias que fue la tarea más agotadora porque se realizó en tiempos adicionales, se desbordó el trabajo sobre mujeres que cumplían horas administrativas o que eran parte del personal administrativo y que ha sido una forma de sostener la vida de sus jefes hasta en horas no remuneradas. No se pensó en horarios de acuerdo a quiénes enfrentaban más o menos la tarea doméstica en el hogar, sino que en ciertos casos se aumentaron asignaturas y horas. Es decir, políticas burocráticas sin enfoque de género.

El Trabajo no remunerado de lo doméstico y los cuidados siempre ha sido un elemento aislado de la realidad universitaria porque se trata de un ámbito privado que sale de su alcance y de sus competencias, al fin y al cabo, pocos lo quieren exponer.

Hay una prevalencia de la familia nuclear y tradicional, de clase media y autoidentificados en su generalidad como mestizos, mantienen edades de entre 35 a 60 años. La mayoría de estado civil casados o en unión libre.

De acuerdo con los relatos, ha sido un espacio particular de rutina determinado por el trabajo público cuyos tiempos eran cronometrados sobre la base más de las necesidades de los demás como los miembros de su familia y alguna autoridad inmediata en su trabajo. Antes de la pandemia, las mujeres docentes solventaban las demandas domésticas con el trabajo de una persona externa que laboraba en la mayoría de casos por horas, y de los cuidados, y en muy pocos casos, bajo un acuerdo de corresponsabilidad con su pareja, esposo/a o hijos mayores. Para los varones docentes el trabajo en casa no era prioritario en la cotidianidad, pero entre las actividades exclusivamente domésticas y de cuidados, preferían esta última tarea.

La pandemia significó una especie de tiempo de quiebre que saturó a las mujeres docentes, madres, esposas e hijas por lo que obligadamente tuvieron asumir las dos tareas, lo doméstico y los cuidados en las que se sintieron vulnerables. Sus demandas eran tan altas que pospusieron para horas de la tarde o noche cualquier actividad laboral, confirmando que el trabajo no remunerado es como un segundo turno laboral que sacrifica horas del trabajo remunerado (Hochschild y Machung 2012, referido en Alcázar y Balarin 2018, 83).

Para los hombres el mundo privado del hogar empezó a tomar mayor significado porque entendió el aporte que este tiene en el sostenimiento de la vida, de la cual él ya empieza a ser responsable, y esto ha sucedido por que ha sido consciente del grado de contribución que tiene el trabajo no remunerado de las mujeres. Sin embargo, gran parte del grupo masculino investigado no contempló como prioritario ni antes, ni durante el estado de excepción su interés por vincularse a esta actividad que incluso irrumpiría en su rutina laboral. De los investigados, son pocos los que asumieron un reparto equilibrado durante la pandemia y coinciden con aquellos cuyas esposas tenían profesiones de primera línea, por lo cual tuvieron que ausentaron de sus casas luego del primer mes, lo que les llevó a hacerse cargo de todas las actividades del hogar. Esto tendría un efecto positivo porque “el aumento del cuidado de los niños y otras actividades domésticas de los hombres podrían tener efectos duraderos en la distribución del trabajo en el hogar en función del género” (Carli 2020, 6), de ellos, hay quienes reconocen que es una tarea invisibilizada que no se cuantifica, para Benería (1999) este es uno de los grandes problemas, la no medición del trabajo doméstico y de cuidados por no considerarse dentro del estándar de una actividad económica. No obstante, lo doméstico y los cuidados aún están lejos de las prioridades de quienes han marcado un ritmo laboral que les da satisfacciones, y es el medio que le permite compensar su ausencia como padre o esposo y asentar su presencia como proveedor. La pandemia definió su posición al respecto, dejando vislumbrar que para muchos profesores varones la rutina tan sólo se movilizó al hogar, lo que cual reflejó una acentuada división sexual del trabajo.

Las mujeres académicas sintieron una falta de empatía por parte de algunas instancias de la Universidad Central durante el estado de excepción como por ejemplo: La ausencia de apoyo en la organización de horarios, en procesos académicos de doctorados e indiferencia por las necesidades de salud que incidieron en la posibilidad de conciliar adecuadamente el trabajo remunerado y no remunerado. Esta situación desequilibra sus vidas revelando asimetrías profesionales con relación a sus compañeros varones, postergando su formación profesional y aportes científicos. Quedó por cuenta de ellas el resolver la conciliación entre el ámbito público y privado como un deber que cumplir. Según Rosaldo (1979) la organización cultural determina que la permanencia de las mujeres por más tiempo en su hogar las habilita para ser más sensitivas e intuitivas, o lo que según Federici (2018) es resultado de un mandato cultural que les asigna tareas propias de una feminidad socialmente construida.

En lo privado se sumó la tarea de orientar la tele – educación de los hijos cuyas actividades conllevaba tiempo extra. Las Instituciones educativas de primaria acentuaban actividades varias que sirvieran como evidencia del aprendizaje, sin embargo, significaba una tarea más para algunas madres académicas en cuyo hogar no se ejercía la corresponsabilidad. Este aspecto puso al descubierto la falta de enfoque de género atravesando el sistema educativo en todos sus niveles. Ante esto, Seid (2016) menciona que el Estado, sus instituciones y el mercado han moldeado al campo familiar programando sus oportunidades, lo que significa que al mismo tiempo determina los accesos, pero también establece límites a través de la sobrecarga laboral que casi siempre redundaba en las mujeres. Por ello, Benería (2006) hace énfasis en políticas públicas estatales que apoyen la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado y garanticen la corresponsabilidad.

Para las y los docentes, los tiempos invertidos en la actividad no remunerada antes de la pandemia estaban destinados a situaciones específicas, y lo que restaba, alguien más lo hacía. El mantenerse fuera del hogar por ocho horas o más, pudo ser causa de sentimientos de culpa que se acumulan a medida que la edad avanza.

Durante la pandemia los tiempos se dispararon específicamente en esta tarea, para las maestras fue el retomar y reaprender exclusivamente lo doméstico y un triplicar la tarea del cuidado como madres, esposas, hijas y maestras.

Estos mandatos abarcan tiempos indeterminados que incluyen más tareas de reproducción, una de ellas, la responsabilidad asignada sobre la salud familiar, las entrevistadas se vieron expuestas a lidiar con enfermedades inesperadas de sus dependientes en los que invirtieron tiempos adicionales a los antes determinados, sufrieron y vieron sufrir, pero como lo menciona Federici “el cuerpo tenía que vivir para que la fuerza de trabajo pudiera vivir” (Federici 2010, 193), en desmedro también del abandono de su propio cuidado y de proyectos que quedaban postergados. En cambio, para los profesores varones, los tiempos en el trabajo no remunerado incrementaron de manera reducida ya que su prioridad radicó en cumplir con sus responsabilidades laborales.

Así como el tiempo se incrementó en el trabajo no remunerado, también se redujo para el autocuidado. Este aspecto quedó postergado en las mujeres y en los hombres académicos durante la pandemia, las primeras experimentaron desaliento al recordar su vida antes de la pandemia, en la que bien o mal podían practicar alguna actividad diferente que les generaba

bienestar. En los segundos, una cantidad significativa accedió a actividades de cuidado personal y familiar, lo que quiere decir es que hay dos condiciones que se activaron en ellos, una la de protector y otra que superaba la vieja creencia de que el autocuidado no es masculino.

Durante la pandemia, los tiempos a los que se han sometido las mujeres provocó su debilitamiento físico y mental, han reflejado ansiedad, depresión y facilidad para somatizar los problemas. Las madres trabajadoras que han padecido tensiones en su salud mental, como lo menciona una publicación, debieron “gestionar el bienestar psicológico de sus hijos, quienes también se vieron afectados por el COVID-19, ellas reportaron tener tasas más altas de gestión de las provisiones de cuidado infantil que sus parejas” (Clark et al. 2020, 5-6). Las mujeres docentes fueron las más afectadas por la falta de tiempo para descansar, y al unísono, pudieron generar un imaginario de sacrificio que ha escondido la reproducción privada del trabajo. La posibilidad de conciliar el trabajo remunerado y no remunerado fue un reto que implicó malestar en las mujeres entrevistadas, sobre todo porque su trabajo doméstico y de cuidados tenía mayor peso. En tanto, que para los hombres cualquier malestar físico se vinculó al trabajo al que más entregaban su tiempo.

En ambos sectores, se identificaron conflictos de índole emocional con la pareja o esposos que acentuaron las enfermedades, y en el caso de las mujeres el 25 % de ellas se separaron definitivamente.

Los imaginarios sociales alrededor del género, ha sido otra de las dimensiones que delata una serie de construcciones colectivas como efecto de los significados esencialistas y naturalizados determinados por las condiciones de existencia. La nueva condición de la pandemia obligó a que las mujeres académicas se reincorporaran tareas identificadas como femeninas o maternas para mantener el equilibrio exigible por la sociedad. La pandemia no ha sido la causa esencial de este fenómeno, hay raíces más fuertes que lo han mantenido latente, sin embargo, es claro que lo evidenció frente a quienes lo naturalizaron.

En el grupo investigado, las creencias, aunque parezcan aisladas, se encuentran latentes, dispuestas a salir en cualquier momento en el que haya que demostrar que todo lleva un orden como, por ejemplo, entender que “el espacio familiar es propio de la mujer”, mientras que “el espacio laboral es propio del varón”. pronunciamientos como estos se registran con más frecuencia en los hombres de mayor edad que en los jóvenes, y en las mujeres investigadas son en las más jóvenes en las que se identifican estas creencias, sin embargo, ellas entienden

que esto es cuestionable, aunque parezcan acomodarse a la inmutabilidad de los mandatos sociales.

Finalmente, con respecto a las políticas de regreso a la presencialidad, las profesoras le dan al retorno un significado afectivo, primero porque se separan de aquello que estuvo vinculado con el trabajo empleado para sostener sus vidas, lo que significa una reorganización del sistema adoptado y una preocupación en el factor de los cuidados, y segundo por aquello que significa el retomar su vida cotidiana y hacer todo lo que no pudieron o quedó postergado. De todas formas, el regreso es percibido como el remedio frente a la complejidad que implica la conciliación. En cambio, la preocupación de los docentes varones estuvo vinculado al aspecto cognitivo de su trabajo remunerado que se vincula con los aspectos de ejercicio político y gremial, de interacción social con sus compañeros y estudiantil. Estos factores tienen un significado mayor por el tiempo que invierten en él. Para la mayoría de los varones investigados, el retorno significó retomar su vida cotidiana para hacer aquello que les faltó.

La investigación en este tema toma vigor en medio de un contexto complejo y de incertidumbres que vive el País. Posterior a la pandemia y al retorno a la presencialidad que se desarrolló en gran parte durante la presidencia de Lenin Moreno, la población de la Universidad Central tuvo que volver al encierro y a la virtualidad por cerca de un mes a causa del levantamiento indígena que inició el 13 de junio del 2022 durante la presidencia de Guillermo Lasso. Luego de un año y medio, el 09 de enero de 2024 el Gobierno de Daniel Noboa declara el conflicto armado interno que tuvo como consecuencia el regreso a la virtualidad del Sistema universitario durante una semana, y la reorganización de tiempos límites para la permanencia de estudiantes y profesores en horas de la tarde debido a la inseguridad. En la Universidad Central se aplicó directrices para la consecución de los procesos, sin embargo, no se logró incorporar acciones con enfoque de género o al menos evidentes para apoyar a la conciliación del trabajo remunerado y no remunerado especialmente de las mujeres académicas.

Estas nuevas coyunturas reviven y evidencian los problemas socioeconómicos señalados al inicio de esta investigación, así como también sus deformaciones sociales que profundizan las desigualdades. Es importante que las próximas investigaciones retomen este problema que aún se mantiene en la Universidad Central desde diferentes situaciones sociales como las ya nombradas, y desde nuevos actores como el personal administrativo, de servicios y estudiantil. Sería importante complementar el trabajo con una indagación cuantitativa aplicada

a un mayor número de docentes que permitan identificar con especificidad actividades académicas y propias del hogar, así como los tiempos invertidos que puedan demostrar la existencia de brechas de desigualdad de género. Pero un tema fundamental será investigar qué categorías al atravesar con el género, mantienen en postergación la formación académica más de mujeres que de hombres docentes, esto demostraría la necesidad de señalar o perfeccionar una ruta de iniciativas y políticas para un trabajo con menos brechas de desigualdad en todos los estamentos universitarios.

## Referencias

- Albornoz, Mario, Rodolfo Barrere, Lautaro Matas, Laura Osorio, y Juan Sokil. 2018. *Las brechas de género en la producción científica Iberoamericana*. Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad de la Organización de Estados Iberoamericanos (OCTS-OEI). Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina.
- Alcázar, Lorena, María Balarin. 2018. *Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas*. Grupo Sofía: Lima – Perú.
- Alfaro, Yolanda, Mónica Chávez. 2018. “Inmigrantes calificadas/os en México. Aproximación teórica y empírica a la precariedad laboral”. *Revista Periplos*. GT CLACSO. Migración Sur-Sur. Vol. 02, No. 1, 103-115.
- Almeida, Sandra, María de la O. Barroso. 2020. “Equidad de género en docentes líderes de la Universidad Central del Ecuador, en el contexto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5”. *Revista Internacional de Administración. Estudios de género*. No. 8. 101-129. Universidad de Huelva. DOI: <https://doi.org/10.32719/25506641.2020.8.4>
- Agénjo Calderón, Astrid. 2021. *Economía política feminista. Sostenibilidad de la vida y economía mundial*. FUHEM. Eco social. Madrid-España
- Aguirre, Rosario, Fernanda Ferrari. 2014. *Las encuestas sobre Uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y El Caribe. Caminos recorridos y desafíos hacia el futuro*. Serie Asuntos de Género. No. 122. Naciones Unidas CEPAL.
- Aguirre-García, Juan y Luis Jaramillo-Echeverri. 2012. “Aportes del método fenomenológico a la Investigación educativa”. *Revista latinoamericana de Estudios Educativos*, 51 – 74. Vol. 8 No. 2. Manizales. Colombia. Universidad de Caldas.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134129257004>.
- Agudelo, Pedro. 2011. “(Des)hilvanar el sentido/los juegos de Penélope Una revisión del concepto imaginario y sus implicaciones sociales. Universidad de Antioquia”. *Revista Uni-pluri/versidad*. Vol.11, No.3. Facultad de Educación-Universidad de Antioquia. Medellín-Colombia.
- Anguiano, Silvia. 2016. La familia desde la perspectiva de Pierre Bourdieu. *Revista Kairos I de temas sociales*. Universidad Nacional de San Luis. Proyecto “Culturales Juveniles”.
- Aparicio, Carolina, Andrea Garrido, Gabriela Oviedo, Oscar Basulto y Fernando Alba. 2023. “Desigualdad laboral en la vida académica de Chile. Aportes desde la perspectiva de género”. *Femeris*. Vol. 8 No. 3, 78-96. doi: 10.20318/femeris.2023.8149 78  
<http://www.uc3m.es/femeris>.
- Aponte Eduardo, Mauro Mendes, Luís Piscocoya, Dora Celton y Daniel Macadar. 2009. *Desigualdad, Inclusión y Equidad en la Educación Superior en América latina y el Caribe: Tendencias y escenario alternativo en el horizonte 2021*.
- Araujo, Lorena, Juan Felipe Ochoa y Catalina Vélez. 2020. “El claroscuro de la universidad ecuatoriana: los desafíos en contextos de la pandemia de la Covid-19”. *Revista digital de investigación en docencia universitaria RIDU*.  
DOI: <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1241>.
- Armas, Amparo, Jackeline Contreras. Alison Vásquez. 2009. *La Economía del cuidado, el trabajo no remunerado y remunerado en el Ecuador*. Maxigraf S.A.
- Atencio, Carolina. 2016. *Migrantes y Discriminación. Instituto nacional contra la discriminación, la Xenofobia y el racismo*. INADI. Buenos Aires-Argentina
- Asamblea nacional República del Ecuador. 2018. *Ley para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*. Quito-Ecuador.
- Auyero, Javier. 2016. *Pacientes del Estado*. Buenos Aires: Eudeba. Selecciones

- Ballarín Domingo, Pilar. 2015. “Los códigos de género en la Universidad”. *Revista Iberoamericana de Educación*. Volumen 68, 19-38. OEI/CAFU. España. Universidad de Granada.
- Bello, Alessandro, María Elina Estebáñez. 2022. *Una educación desequilibrada: Aumentar la participación de las mujeres en STEM en LAC*. UNESCO. CILAC. Foro abierto de Ciencia0073 Latinoamérica y Caribe.
- Bellucci, Mabel, Emmanuel Theumer. 2018. *Trabajo invisible o el suicidio del ama de casa*. Clacso-Ecuador. <https://www.jstor.org/stable/j.ctvt6rmbs>.
- Benavides, Mario, Mercedes de Agüero y Silvia Martínez 2021. “Diferencias entre profesoras y profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México en el trabajo docente y de cuidados durante la pandemia”. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativo Nueva época*. Vol. 1, 91-118. México.
- Benería, Lourdes. 2006. “Trabajo productivo y reproductivo. Pobreza y políticas de conciliación”. *Revista Nómadas Universidad Central*. *nómadas No. 24*, 8-21. [nomadas@ucentral.edu.co](mailto:nomadas@ucentral.edu.co). Colombia.
- Benería, Lourdes. 1999. “El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado”. *Revista Internacional del trabajo*. Vol. 118, No. 3, 321-346.
- Benería, Lourdes, Gita Sen. 1983. *Desigualdades de clase y de género y el rol de la mujer en el desarrollo económico: implicaciones teóricas y prácticas*. Icaria Editorial <http://www.jstor.org/stable/27819390>.
- Benzecry, Claudio, Mónica Krause y Isaac Ariail. 2019. *La Teoría Social, ahora. Nuevas corrientes, nuevas discusiones*. Traducción de Ana Bello. Siglo XXI Editores. Argentina.
- Berrios, Paulina. 2007. “Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile”. *Revista Calidad en la Educación*. No. 26, 39-53.
- Blanck-Cerejido, Fanny, Pablo Yankelevich. 2003. *El otro, el extranjero*. Libros del Zorzal. Argentina.
- Bolla, Luisina, Fabiana Parra y Christian Torno. 2020. “Trabajo doméstico y opresión de las mujeres desde la teoría de Federici”. EN: E. Asprella, S. Liaudat y F. Parra (Coords.). *Filosofar desde nuestra América: Liberación, alteridad y situacionalidad*. La Plata : EDULP, 141-158. (Libros de cátedra. Sociales). En Memoria Académica. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.4573/pm.4573.pdf>
- Bourdieu, Pierre 2011. *Las Estrategias de la reproducción social*. Traducido por Alicia Beatriz Gutiérrez. Siglo XXI. Buenos Aires.
- Bourdieu, Pierre. 2008. *Homo academicus*. Siglo XXI editores. Traducción Ariel Dillon, revisión de la traducción: Pablo Tovillas. Buenos Aires-Argentina.
- Bourdieu, Pierre. 2008. *Cuestiones de Sociología*. Ediciones Akal S. A. Madrid-España
- Bourdieu, Pierre. 2001. *¡Viva la crisis! Por la heterodoxia en Ciencias Sociales*, en Bourdieu, Pierre. *Poder, derecho y clases sociales*. Desclée de Brouwer S.A, 63-86. Henao Bilbao.
- Brunet, Ignasi, Carlos Santamaría. 2016. “La Economía feminista y la división sexual del trabajo”. *Revista Culturales*. Vol. 4. No. 1, 61-86. Universidad Autónoma de Baja California, Mexicali, México.
- Butler, Judith. 1990. *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós. Barcelona – Buenos Aires.
- Calvario, José. 2007. “Masculinidad, Riesgos y padecimientos laborales. Jornaleros agrícolas del poblado Miguel Alemán Sonora”. *Región y Sociedad*. Vol. XIX. No. 40, 39-72. El Colegio de Sonora. Hermosillo – México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10204002>.

- Carli, LL 2020, "Mujeres, igualdad de género y COVID-19", *Género en la gestión*, vol. 35 núm. 7/8, 647-655. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0236>.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/GM-07-2020-0236/full/html>
- Carrasco, C. 2006. "Economía feminista. Una apuesta por otra economía2. *EN M.J. Vara Miranda (Coord), y estudios sobre género y economía*. Madrid Akal.
- Castañeda, Lleana, Zoe Díaz Berna. 2019. "Desigualdad social y género Social". *Revista Cubana de Salud pública*. Vol. 46. No.4. Escuela Nacional de Salud Pública (ENSAP). La Habana Cuba.
- CEPAL. 2018. *Mujeres afrodescendientes en América latina y el Caribe. Deudas de igualdad*. Naciones Unidas – Santiago.
- CEPAL. 2020. *Igualdad de género y autonomía de las mujeres deben estar en la base del nuevo modelo de desarrollo que requiere con urgencia la región*: CEPAL. Asuntos de género.
- Cerón-Martínez, Armando. 2020. "La construcción del objeto de estudio. Lecciones epistemológicas a partir de la obra de Pierre Bourdieu", *Cinta Moebio*, 75-84.  
<https://doi.org/10.4067/S0717-554X2020000100075>.
- Clark, Serena, Amy Mcgrane, Nease Boyle, Natasha Joksimovic, Lidia Burke, Nicole Rock, y Katriona Sullivan. 2020. "Eres maestra, eres madre, eres trabajadora: Desigualdad de género durante la COVID- 19 en Irlanda". *Gender Work Organ.* 1353-1362.  
<https://doi.org/10.1111/gwao.12611>.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12611>.
- Cobo, Rosa. 2005. "El género en las Ciencias Sociales. Universidad de A Coruña. *Cuadernos de trabajo social*. Vol. 18, 249-258. DOI: [10.5209/CUTS.8441](https://doi.org/10.5209/CUTS.8441)
- Covarrubias, Arlette. 2018. "Poder, Normas sociales y desigualdad de las mujeres en el hogar". *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* Vol. 27. Noésis. 140-158.  
<http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2018.1.7>.
- Crawford, Mary, Roger Chaffin.1997. The meanings of Difference: Cognition in Social and Cultural Context. En Paula J. Caplan, Mary Crawford, Janet Shibley Hyde & John T.E Richardson (Ed.), *Gender differences in human cognition*. 81-130. Oxford: Oxford University Press.
- Crenshaw, Kimberlé 2021. *Desmarginalizar la intersección de raza y sexo: una crítica desde el feminismo negro a la doctrina antidiscriminación, la teoría feminista y las políticas antirracistas*. En Costa Wegsman, Malena y Romina Lerussi (comps.), *Feminismos jurídicos. Intervenciones y debates*. Bogotá Colombia.
- Crenshaw, Kimberlé. 1991. *Cartografiando los márgenes. Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color*. Stanford Law Review 43. Traducido por Raquel Platero y Javier Sáez.
- Datosmacro.com. Ecuador-Natalidad. 2021. *Desciende la tasa de natalidad en Ecuador en 2021*.
- De Lima Santana, Leni, Tangriane Hainisky, Nadine De Biagi, Telma de Carvalho y Edivane Pedrolo. 2022. "Factores que intervienen en la calidad de vida de los profesores durante la pandemia de COVID-19". *Revista actualidades investigativas en educación*. Vol. 21, No.3. 1-32. <https://doi.org/10.15517/aie.v22i1.447441>.
- Díaz, Mario, Adriana Villafañe, Olga Suárez, Janeth Gil y Adriana Reyes. 2015. *La Organización del campo académico*. Universidad Santiago de Cali.
- Domínguez, Rafal. 2000. "Teorías de la división del trabajo y enfoque de género". *Revista ARENAL*. 7.1.,179-205. Departamento de Economía. Universidad de Cantabria.
- Duarte, José María, José Baltazar García. 2016. "Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres". *Revista CS*, No.

- 18, 107-158. Cali-Colombia: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Universidad Icesi. DOI: <http://dx.doi.org/10.18046/recs.i18.1960>
- Durán, María Ángeles. 2018. “Las cuentas del cuidado”. *Revista Española de Control Externo*. Vol. XX. No.58, 57-89.
- Escobar-Jiménez, Christian. 2022. “Paridad de género entre las autoridades del sistema de educación superior ecuatoriano”. *ICONOS Revista de Ciencias Sociales*. No. 74. Vol. XXVI, 139-158. <https://doi.org/10.17141/iconos.74.2022.5246>
- Estrada, Juan, Teresa Castro. 2016. “Imaginario social de género en interseccionalidad Sexo/etnia/clase: el caso de los maestros y maestras en formación en la Universidad de Antioquia”. *Revista Educación y Desarrollo Social*. Vol. 10, no. 2, 102-117. <http://dx.doi.org/10.18359/reds.1804>
- Esquivel, Alicia. 2020. “La interseccionalidad: Un reto para las políticas públicas”. En *Desigualdades persistentes, identidades obstinadas, los efectos de la racialidad en la población Afrouruguaya*, editado por Mónica Olaza, 15-30. Universidad de la República de Uruguay.
- Federici, Silvia, Verónica Gago y Luci Cavallero. 2021. *Quién le debe a quién. Ensayos tradicionales de desobediencia financiera*. Tinta limón ediciones. Fundación Rosa Luxemburgo. Buenos Aires-Argentina.
- Federici, Silvia. 2017. *Feminismo y marxismo: Notas sobre género en El capital de Marx*, *Viento Sur*, 20 septiembre 2017. <https://vientosur.info/spip.php?article13018> >.
- Federici, Silvia. 2018. *El patriarcado del salario. Críticas feministas del marxismo*. Traficantes de sueños.
- Federici, Silvia 2013. *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción, y luchas feministas*. Traficantes de sueños
- Federici, Silvia. 2010. *Calibán y la Bruja. Mujeres, Cuerpo y acumulación originaria*. Traficantes de Sueños.
- Flores-Sequera, Mitzy. 2020. “Desigualdades develadas por la pandemia: Economía del cuidado y malestar en profesoras de universidades venezolanas”. *Revista Antropología Americana*. Vol. 5, No.10, 95-111. Unidad de investigación Bella Carla Jirón Camacaro. Universidad de Carabobo-Venezuela.
- Foucault, Michel ([1976]1992). *Microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta
- Fuertes, Patricia, Carolina Fuertes. 2021. Análisis de la organización social de los cuidados: Políticas, normas y desafíos. El Caso del Perú, 303-341. En *Los cuidados. Del centro de la vida al centro de la política*. Ed. Ailyn Torres Santana. Fesminismos. Friedrich Ebert Stiftung. América Latina y El Caribe.
- Galceran, Montserrat. 2013. “Entre la Academia y el Mercado. Las Universidades en el contexto del capitalismo basado en el conocimiento”. *Revista Athenea digital*, Vol. 13, n.º 1, 155-167, <https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/291640>.
- García, Nely. 2021. “La sororidad como vía para la formación docente en mujeres”. *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. No. Edición especial, artículo 28, 1-12. México. <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/>
- García Gómez, Montserrat, Rosario Castañeda. 2004. “Enfermedades profesionales declaradas en hombres y mujeres en España 2004”. *Revista española de salud Pública*. Vol. 80, No. 4, 349-360.
- Geira, Marta. 2019. *Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo. La desfeminización de las medidas de conciliación*. Universitat Jaume I. Fundación Isonomia.
- Girón, Alicia. 2009. *Género, Globalización y Desarrollo*. En *Género y Globalización*. CLACSO. Buenos Aires-Argentina.

- Global Gender Gap Report. 2024. World Economic Forum. 91-93 route de la Capite CH-1223 Cologny/Geneva Switzerland. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2024>.
- Global Gender Gap Report. 2023. World Economic Forum. 91-93 route de la Capite CH-1223 Cologny/Geneva Switzerland. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2023>.
- Global Gender Gap Report. 2022. World Economic Forum. 91-93 route de la Capite CH-1223 Cologny/Geneva Switzerland. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2022>.
- Goetschel, Ana María. 2008. “Educación y formación de las clases medias”. Ecuador Debate. *ÍCONOS Revista especializada en Ciencias Sociales*. No. 31. 123-135. CAAP. Quito-Ecuador.
- Goetschel, Ana María. 2002. “Familia y Educación doméstica. Quito en la primera mitad del siglo XX”. Ecuador Debate. 70-86. CAAP. Quito-Ecuador.
- Goren, Nora; David Trajtemberg y Estela Días. 2011. *Caracterización de la inserción laboral de las mujeres. Hacia el reconocimiento de los derechos laborales*. Investigación CEM y T (Centro de Estudios Mujer y Trabajo). FUTRA (Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga y Fundación Trabajo y Justicia Social) Buenos Aires.
- Guzmán, Josefina, Teresa Guzmán y Juan Antonio Centeno. 2022. “Efectos de la Pandemia de Covid-19 en la actividad académica y laboral de mujeres académicas del Estado de Tamaulipas”. *Revista Cofactor*. Año 11, No.21, 38-53. México.
- Hernández, Claudia, Magdalena Rendic y Ana Catalina Valencia. 2021. *Crisis de los cuidados en Chile: La limitada oferta pública en una sociedad desigual*. Cooperativa desbordada, 466-519. En Los cuidados. Del centro de la vida al centro de la política. Ed. Ailynn Torres Santana. Fesminismos. Friedrich Ebert Stiftung. América Latina y El Caribe.
- Hernández, Aniol. 2018. “Opresión e Interseccionalidad”. En Rodríguez Delgado, Janet: Vulnerabilidad, justicia y salud global. *ILEMATA Revista Internacional de Éticas Aplicadas*, No.26, 275-284.
- Hidalgo, Yadira. 2022. La carga laboral y el desempeño laboral en las organizaciones del servicio social de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales. Tesis de maestría en Gestión de Talento Humano. Ambato – Ecuador.
- Holguín-Alvarez, Jhon, Mirella Villena-Guerrero, Cinthya Soto-Hidalgo y Jeidy Panduro-Ramírez. 2020. “Competencias digitales, liderazgo distribuido y resiliencia docente en contextos de pandemia”. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. Vol.25. No. 4, 38-53 Universidad de Zulia. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35175>.
- Home UCE. 2024. *Sistema Integral de Información Universitaria*. Cifras Universidad Central. Periodo 2024-2024.
- Home UCE. 2021. *Boletín de prensa. Proyecto 100 años de irrupción*. Quito-Ecuador.
- Home UCE. 2018. *Plan Estratégico de Desarrollo Institucional de la Universidad Central del Ecuador 2018 -2022*. Quito-Ecuador.
- Infante, Claudia, Ingris Peláez y Liliana Giraldo. 2021. “Covid 19 y género: efectos diferenciales de la pandemia en universitarios”. *Revista Mexicana de Sociología* [online]. 2021, vol.83, n.spe, 169-196. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2021.0.60072>.
- Jelin, Elizabeth. 2014. “Desigualdades de clase, género, y etnicidad/raza: realidades históricas, aproximaciones analíticas”. *Revista Ensamblés* Año No. 1. Dossier, 11-36. Editorial O. Battistini.

- Jiménez, Ismael, María Moya. 2018. “La cuidadora familiar: Sentimiento de obligación naturalizado de la mujer a la hora de cuidar”. *Revista electrónica trimestral de enfermería*. No. 49, 420-433. Murcia.
- Julve, Milagros. 2006. “Dependencia y Cuidado: implicaciones y repercusiones en la mujer cuidadora”. Pág. 260
- Keijzer, Benno, Gabriela Rodríguez. 2003. *Jóvenes rurales-género y generación en un mundo cambiante*. En Olivarría J (Ed) Varones Adolescentes: género, identidades: sexualidades en América Latina, UNFPA, FLACSO/Red Masculinidades/Chile.
- La Barbera, María 2017. “Interseccionalidad”. EUNOMÍA. *Revista en Cultura de la legalidad*. No. 12, 191-198. Universidad Nebrija. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/3651>.
- Llaguno, Martín, Marián Navarro. 2015. “La segregación vertical y horizontal en las agencias de publicidad antes y después de la Ley de igualdad de mujeres y hombres”. *Revista española de investigaciones sociológicas*. No. 150. Madrid – España.
- López-Roldán. 2021. “Desigualdades sociales en perspectiva comparada: miradas desde Europa y América Latina. Entrevista al Doctor Pedro López-Roldán”. *Revista Cuestiones de Sociología* No. 24. e 119. Universidad Nacional de la Plata-Argentina. <https://doi.org/10.24215/23468904e119>.
- Lossigio, Daniel, Mariela Solana, Luciana Pérez y Nora Otero. 2018. “La División sexual del trabajo en un estudio sobre mujeres universitarias, everba ”, *Revista de estudios de la Cultura*, Buenos Aires – Berkeley/ISSN: 1668 – 1002.
- Lugones, María. 2011. “Hacia un feminismo descolonial”. Binghampton University. Vol. 6, No. 2.
- Madero, Laura.2020. *Infantilización y racialización de la pobreza: niños, niñas y adolescentes afro en Uruguay*. En Desigualdades persistentes, identidades obstinadas. Los efectos de la racialidad en la población Afrouroguaya. Coordinadora Mónica Olaza.. Universidad de la República de Uruguay. Montevideo-Uruguay.
- Malaver-Fonseca, Luisa, Lizeth Serrano y Hugo Castro. 2021. “La pandemia Covid-19 y el rol de las mujeres en la economía del cuidado en América Latina: una revisión sistemática de Literatura”. *Revista Estudios Gerenciales*, Vol. 37, No. 158, 153-163. Universidad ICESI. Colombia.
- Mimbrero, Concepción, Susana Pallares y Leonor Cantera. 2017. “Competencias de igualdad de género: Capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las Organizaciones”. *Revista de pensamiento e investigación social*; Vol. 17; No. 2; España.
- Minello, Alessandra, Sara Martucci y Lidia KC Manzo. 2020. “La pandemia y las madres académicas: dificultades presentes y perspectivas futuras, Sociedades europeas”. *Revista European societies*. 23:sup1, S82-S94, DOI: [10.1080/14616696.2020.1809690](https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1809690). <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14616696.2020.1809690>
- Molina, Juan Patricio, Carlos Albeiro Mora. 2021. *Desigualdades sociales*. Colombia
- Molyneux, Maxine. 2003. *Movimientos de mujeres en América Latina. Estudio teórico comparado*. Traducción Jaqueline Cruz. Ediciones cátedra Universitat De València. Instituto de la Mujer.
- Mora, Enrico, Margot Pujal. 2009. “Introducción de la perspectiva de género en la docencia universitaria”. *Revista de Girona Univest* 9, 1-15.
- Morales-Román, Gildrette. 2015. “Retrato narrativo de las experiencias, retos y motivaciones de la mujer adulta: estudiante del programa Doctoral en Educación”. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*. Vol.6, No.16, 143-163

- Morales, Paula. 2013. *Discusiones teórico-epistemológicas respecto de las categorías androcentrismo y heterosexismo. Diálogos entre la perspectiva feminista y los estudios queer. Diálogos en torno a los procesos de investigación en Ciencias Sociales, Humanidades y Artes*. <http://hdl.handle.net/11086/17733>. Córdoba Argentina.
- Noguera, José. 2000. "El problema de la definición del trabajo". *Revista I encuentro entre Humanidades y Ciencias Sociales*. Barcelona Inst. Universitari de Cultura
- Núñez, J. Ignacio. 2010. "Elementos básicos de la teoría de los campos sociales de Pierre Bourdieu. Apuntes para estudiantes y docentes de derecho". *Revista ARS BONI ET AEQUI*. Año 7. No.1, 209-219.
- OEA. 2023. *Declaración regional sobre la erradicación de los estereotipos de género en los espacios públicos que se traducen en violencia simbólica y violencia política contra las mujeres por motivos de género*.
- OIT. 2020. *COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el teletrabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*.
- Ordoñez, Angélica. 2021. *Transformaciones en las condiciones de trabajo de las trabajadoras públicas del Ecuador (de organizaciones afiliadas a la ISP) a partir de la COVID-19*. Quito-Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Pateman, Carole. 1995. *El Contrato sexual. Filosofía política. Pensamiento crítico-Pensamiento Utópico*. ANTRHOPOS. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Palacios, Estefanía. 2023. *La participación de las mujeres en la ciencia debe ser interseccional*. Cápsula. Universidad de Cuenca. UCENCA EN LÍNEA.
- Palacios, María Rafaela. 2021. *Cuidados desiguales. Situación de la organización social de los cuidados en Ecuador*. 342-391. En *Los cuidados. Del centro de la vida al centro de la política*. Ed. Ailynn Torres Santana. Fesminismos. Friedrich Ebert Stiftung. América Latina y El Caribe.
- Peñañiel-Chang, L., Camelli, G., & Peñañiel-Chang, P. 2020. "Pandemia Pandemia COVID-19: Situación política - económica y consecuencias sanitarias en América Latina". *CIENCIA UNEMI*, 13(33), 120-128. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol13iss33.2020>, 120-128.
- Ranciere, Jacques. 2044. "Política, identificación y subjetivación". *Revistas de investigación científica y social. Revista metapolítica*. Ciencia política, 26-32. (Biblat) Bibliografía latinoamericana. Universite de Paris VIII. París-Francia.
- Reyes Guerrero, Anabel. 2013. "La conciliación entre los ámbitos laboral y familiar de académicas SIN de la UAEH, desde una perspectiva de género". *Edhai Boletín científico de Ciencias Sociales y Humanidades del ICSHu*. <https://doi.org/10.29057/icshu.v1i2.899>.
- Rivera, María Lucía. 2016. "Interseccionalidad e inclusión en la Educación Superior: Consideraciones sobre Universidad Nacional de Colombia". *Revista Pedagogía y Saberes*. No. 44. Universidad Pedagógica Nacional. Facultad de Educación, 105-118.
- Rosaldo, Michelle. 2021. "Uso y abuso de la antropología: reflexiones sobre el feminismo y la comprensión intercultural". Homenaje a Michelle Z. Rosaldo. *Cuiculco. Revista De Ciencias Antropológicas*, 28(82), 19-60. Recuperado a partir de <https://revistas.inah.gob.mx/index.php/cuiculco/article/view/17648>.
- Rosaldo, Michelle. 1979. *Mujer, Cultura y Sociedad: una visión teórica*. En Harris, Olivia y Young Kate. *Antropología y Feminismo*. Barcelona: Anagrama, 153-180

- Salas, Priscila. 2009. Las mujeres académicas en la investigación. Tesis de Maestría en Género y Desarrollo. FLACSO-Ecuador.
- Salas, Priscila. 2009. Las mujeres académicas en la Investigación. Ensayo final del curso de “Teorías feministas y Ciencias Sociales” FLACSO. Ecuador.
- Sánchez, Natalie. 2016. “La experiencia de la maternidad en mujeres feministas”. *Revista Nómadas* 44, 25-267. Universidad Central – Colombia.
- Sánchez, Claudia, Susana Martínez. 2014. “Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud” *Revista Salud de los trabajadores*, volumen 2, No.1, 19-28. Universidad de Carabobo. Maracay, Venezuela. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839308003>.
- Saracostti. Mahía 2006. “Mujeres en la alta dirección de Educación Superior: posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes”. *Revista Calidad en la Educación: Los rankings de Universidades*. No. 25, 243-259. Pontificia Universidad católica de Chile. <https://doi.org/10.31619/caledu.n25.261>
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENESCYT). 2020. Boletín Anual. Educación Superior, ciencia, tecnología e innovación. Versión No. 2. Quito-Ecuador.
- Secretaría de Salud. Caja de herramientas. Interseccionalidad para principiantes. Yo soy testigo proactivo contra el acoso y hostigamiento sexual.
- Seid, Gonzalo. 2016. “La familia como ficción realizada, cuerpo integrado y campo de lucha en Pierre Bourdieu”. *Revista Unidad sociológica*. Número 5, 75-83.
- Shtykhno D.A., Konstantinova L.V., Gagiev N.N. “La transición de las universidades al modo remoto durante una pandemia: problemas y posibles riesgos”. *Educación abierta*. 2020. 24 (5), 72-81. <https://doi.org/10.21686/1818-4243-2020-5-72-81>
- Silva, Norma, Francisca Pérez. 2021. “Involucramiento paterno y cuidados durante la crisis sociosanitaria”. *Revista Psico-perspectivas-Individuo y Sociedad*. Vol. 20, No. 3.
- Skinner, Makala, Nicole Betancourt y Christine Wolff-Eisemberg. 2021. The Disproportionate Impact of the Pandemic on Women-Caregivers-Academics. *Ithakas S R*. [research@ithaka.org](mailto:research@ithaka.org).1-13.
- Stolcke Verena. 2000. “Es el sexo para el género lo que la raza para la etnicidad... y la naturaleza para la sociedad”. *Revista Política y Cultura*. Núm.14, 25-60. Universidad Autónoma metropolitana Unidad Xochimilco-Distrito Federal, México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26701403>.
- Torres, Ailynn. 2021. *Los cuidados Del centro de la vida al centro de la política*. Proyecto regional Fesminismos. Santiago de Chile.
- Torres, Lucas, Eliana Sayago. 2020. “Conciliación del trabajo remunerado y no remunerado de mujeres de sectores populares. Desigualdades de género e informalidad laboral en Santiago del Estero”. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. Vol. 4, No. 7. Centro de Estudios e investigaciones laborales
- Tronto, Joan. 2020. *¿Riesgo o cuidado?*. Fundación Medifé. Colección Horizontes del Cuidados. Traducción de Agustina Blanco. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Uris, José María. 2022. “La autonomía de la mujer en relación con el trabajo remunerado”. *IQUAL Revista de género e igualdad*. 145-167. DOI. <http://dx.doi.org/10.6018/igual.489651>. España.
- Vaca, Iliana, Camila Baron. 2022. *Descentrar el producto interno bruto (PIB). Bienestar, cuidados y tiempo*. Naciones Unidas CEPAL. Fordfoundation. Naciones Unidas Santiago.
- Valenzuela, María Elena, Claudia Mora. 2009. *Trabajo doméstico: Un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile. Organización internacional del trabajo.

- Verdugo, Luz, Leonor Ramírez y Belinda Espinoza. 2021. Experiencias del proceso de enfermedad y redes de apoyo social de mujeres académicas sobrevivientes del Covid 19. En Fuentes, Nora, Leonor Ramírez y Jesús Amador. Género, Familia y Vejez: abordajes disciplinares en las investigaciones de Trabajo social. Universidad Veracruzana. 103-121.
- Wade, Peter. 2000. *Raza y etnicidad en Latinoamérica*. Ediciones Abya Yala. Traducido por María Teresa Jiménez. Quito – Ecuador.
- Yuval-Davis, Nira. 2004. Género y nación. Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán. Lima

## **Entrevistas**

### **Lista de entrevistas a mujeres docentes. Cada una está registrada con un pseudónimo**

- “Bertha”, entrevista por Calderón, Gisell, 08 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Zulma”, entrevista por Calderón, Gisell, 08 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Camila”, entrevista por Calderón, Gisell, 10 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Hanna”, entrevista por Calderón, Gisell, 10 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Ximena”, entrevista por Calderón, Gisell, 15 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Mariana”, entrevista por Calderón, Gisell, 15 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Bárbara”, entrevista por Calderón, Gisell, 16 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Zhara”, entrevista por Calderón, Gisell, 17 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Noemí”, entrevista por Calderón, Gisell, 23 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Rosario”, entrevista por Calderón, Gisell, 27 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Victoria”, entrevista por Calderón, Gisell, 29 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Laura”, entrevista por Calderón, Gisell, 06 de marzo de 2023, grabación, Quito.  
“Carlota”, entrevista por Calderón, Gisell, 08 de marzo de 2023, grabación, Quito.  
“Raquel”, entrevista por Calderón, Gisell, 09 de marzo de 2023, grabación, Quito.  
“Nadia”, entrevista por Calderón, Gisell, 31 de marzo de 2023, grabación, Quito.  
“Tania”, entrevista por Calderón, Gisell, 04 de abril de 2023, grabación, Quito.

### **Lista de entrevistas a varones docentes. Cada uno está registrado con un pseudónimo**

- “Ulises”, entrevista por Calderón, Gisell, 07 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Luis”, entrevista por Calderón, Gisell, 14 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Hugo”, entrevista por Calderón, Gisell, 15 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Miguel”, entrevista por Calderón, Gisell, 17 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Diego”, entrevista por Calderón, Gisell, 22 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Manuel”, entrevista por Calderón, Gisell, 22 de febrero de 2023, grabación, Quito.  
“Leonel”, entrevista por Calderón, Gisell, 06 de marzo de 2023, grabación, Quito.  
“Darío”, entrevista por Calderón, Gisell, 08 de marzo de 2023, grabación, Quito.  
“Byron”, entrevista por Calderón, Gisell, 12 de marzo de 2023, grabación, Quito.  
“Tomás”, entrevista por Calderón, Gisell, 16 de marzo de 2023, grabación, Quito.  
“Gastón”, entrevista por Calderón, Gisell, 17 de marzo de 2023, grabación, Quito.

“Héctor”, entrevista por Calderón, Gisell, 23 de marzo de 2023, grabación, Quito.

“Leonardo”, entrevista por Calderón, Gisell, 28 de marzo de 2023, grabación, Quito.

“Valentín”, entrevista por Calderón, Gisell, 17 de abril de 2023, grabación, Quito.

“Marco”, entrevista por Calderón, Gisell, 24 de abril de 2023, grabación, Quito.

“Armando”, entrevista por Calderón, Gisell, 19 de junio de 2023, grabación, Quito