



Revista de Estudios de Género. La

ventana

ISSN: 1405-9436

revista_laventana@csh.udg.mx

Universidad de Guadalajara

México

Gamboa Solís, Flor de María; Pérez Abreu, Adriana Migueles
Tiempo de academia y el poder/poder de las mujeres en el desafío familia-trabajo. Las
académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Revista de Estudios de Género. La ventana, vol. V, núm. 45, enero-junio, 2017, pp. 241-
268
Universidad de Guadalajara
Guadalajara, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88450033010>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Tiempo de academia y el poder ‘poder’ de las mujeres en el desafío familia-trabajo. Las académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Flor de María Gamboa Solís¹ y Adriana Migueles Pérez Abreu²

¹ Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México. Correo electrónico: florgamboa@yahoo.com

² Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México. Correo electrónico: abreu_87@yahoo.es

Si el corazón deja de latir, se habrá acabado el tiempo.

Michael Ende, 1929

Resumen

La armonización trabajo-familia no puede ser abordada sin considerar una reflexión en torno al tiempo y sus inscripciones subjetivas en la experiencia de las mujeres académicas que se desempeñan en las IES de nuestro país. El tiempo es un elemento fundamental que por lo general no se cuestiona, sin embargo es uno de los factores que determinan el tipo de relación: armónica, tensa o desafiante que las mujeres entablan entre el trabajo y el hogar. Ambos mundos, constituyen una relación tejida y desejida por el tiempo y sus inscripciones subjetivas, en las que el género juega un papel decisivo, junto a otros elementos como la clase social, la cultura o la raza. Los hombres no perciben el tiempo del mismo modo que lo hacen las mujeres, ni todas las mujeres en general tienen la misma percepción. Ésta varía de contexto en contexto, y el que aquí abordaremos es el que comprende la academia en la UMSNH y sus correaciones con la reproducción de roles tradicionales de género que, por

ende, no incide en la transformación de las condiciones laborales ni familiares a favor de una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Palabras clave: trabajo, tiempo, mujeres, academia, familia.

Abstract

Family-work harmonization cannot be tackled without considering a reflection on time and its subjective inscriptions in the experience of academic women who work in higher education institutions of our country. Time is a key element however not usually challenged despite it is one of the factors that determines the type of relation whether as challenge, tension or harmony that women build between home and work. Both worlds constitute a relation that is weaved and unweaved by time and its subjective inscriptions, in which gender plays a decisive role together with social class, race or culture. Men do not perceive time in the same way as women do as well as women have different ways to look at it. This perception varies from context to context and the one, which will be tackled in this article, corresponds to the academy of the UMSNH and its correlations with the reproduction of traditional gender roles, which, thereby, does not have an impact in the transformation of family and work conditions in favour of greater equality between men and women.

Keywords: work, time, women, academia, family.

RECEPCIÓN: 31 DE MARZO DE 2016 / ACEPTACIÓN: 9 DE MAYO DE 2016

Introducción

La armonización trabajo-familia es uno de los ejes centrales que la agenda feminista ha reconocido como necesarios de atender y abordar para encaminar acciones afirmativas que generen políticas públicas a favor de la igualdad de género y en contra de la violencia en las Instituciones de Educación Superior (IES). En ese tenor surge el proyecto de investigación denominado: “Armonización trabajo-familia como estrategia para construir relaciones libres de violencia en las IES del Pacífico Mexicano”, el cual, dio inicio el pasado mes de agosto de 2015, después de haber sido aprobado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) conforme al Fondo Sectorial de Investigación para la Educación, en los términos marcados por la Convocatoria de Investigación en Género y Violencia SEP/SES/CONACYT 2012. El proyecto abarca el estudio de cuatro universidades de la región del Pacífico Mexicano: Universidad de Guadalajara, Universidad Autónoma de Guerrero, Universidad Autónoma de Nayarit y Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. La titular del proyecto es la Dra. Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Lo que en este artículo presentamos, a manera de resultados preliminares, es una reflexión teórica desde la perspectiva psicoanalítico-feminista (Irigaray, 1974), acerca de las inscripciones subjetivas del tiempo en la experiencia de mujeres académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, de aquí en

adelante UMSNH. Tomaremos como material de estudio información arrojada por entrevistas a profundidad que fueron realizadas a mujeres académicas, en lo sucesivo referiremos simplemente como académicas, que laboran de tiempo completo y medio tiempo en la facultad de psicología de la UMSNH. Las preguntas que recorren las líneas del texto, versan sobre los significados que adquiere para las académicas el uso del tiempo y sus determinantes en los quehaceres de la vida cotidiana, en relación con la configuración de la subjetividad femenina, y cómo ese modo de vivir (pensar, sentir) el tiempo impide que el quehacer profesional resulte realmente transformador de las identidades hegemónicas de género. ¿Cómo perciben el tiempo las académicas de la UMSNH y qué de esa percepción configura su relación familia-trabajo?, ¿cuáles son los estereotipos de género que alimentan la tensión entre familia y trabajo de las madres académicas?, ¿cómo se establece en la subjetividad femenina de las académicas el mandato superyoico de poder ‘poder’ en relación con el uso del tiempo?

El objetivo de este trabajo es mostrar que la subjetividad femenina de las académicas está cruzada por la constante tensión psíquica que implica vivir bajo el acicate de un tiempo que no tiene medida, desbordado en las fronteras que lo separan en tiempo del trabajo, tiempo de la familia y tiempo personal o propio. De tal forma que el tiempo se vuelve un amo implacable, en constante acecho, cuya voz categórica se refleja en la consigna “yo puedo” que las académicas suelen auto-imponerse como medida de su éxito, su eficiencia y sus capacidades en el desempeño de sus activi-

dades al interior de ambos terrenos —familiar y laboral—. “Yo puedo además de ser buena madre y esposa, una buena académica”. Sin embargo, esa imposición donde el tiempo al aparecer registrado como carente de medida y fronteras, juega un papel fundamental en su manera de sentirse académicas, termina desgastándoles el ánimo, pesándoles en el día a día, eventualmente enfermándolas, así como alejándolas de la posibilidad de gestionar (se) tiempo para ellas mismas. En estas condiciones, lo que queda cuestionado es la potencialidad del trabajo académico como una vía de emancipación y realización profesional disfrutable para las mujeres, asimismo la idea de que la familia es una fuente de seguridad, amor y protección donde todas las mujeres naden como pez en el agua. Más bien, familia y trabajo académico se tornan en fuertes desafíos imposibilitados en su armonización.

El tiempo como tejido de la subjetividad y la academia

El tiempo está presente dentro de la vida cotidiana sin lugar a dudas, representando un factor primordial para la ejecución de cualquier actividad. “Las personas desarrollan sus actividades en función del tiempo del que disponen. Toda actividad cuesta tiempo” (Arriagada, 2005: 2). Principalmente dentro del ámbito de la academia universitaria, el tiempo representa uno de los mayores requisitos implícitos para poder desenvolverse eficientemente dentro de ella y cumplir con la rigurosidad y obligatoriedad que conlleva. El éxito académico depende en gran medida de cumplir a tiempo

todas las obligaciones y compromisos, pero sobre todo los que involucran producción escrita: artículos científicos, ponencias, capítulos de libros, libros. Pues son estos productos los que avalan el quehacer investigativo y son evaluados por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) para determinar la calidad y la capacidad de una investigadora, y de ahí, su pertenencia o no al Sistema, así como al nivel que le será asignado. Todos estos productos, *huelga decir*, están sujetos en su gestación y nacimiento a los famosos *deadlines*. Límites de tiempo que son infranqueables, estrictos y que no respetan el hecho de que un producto científico (intelectual) no es igual a una mercancía y, por lo tanto, no se puede “maquilar” como si fuera una prenda de ropa o una golosina atada a una cadena de montaje. La creatividad, la organización del pensamiento para argumentar y planear el desarrollo de una idea, que son inherentes al trabajo intelectual, requieren un tiempo que no es previsible ni tampoco está atado a las manecillas de un reloj. Sin embargo, en nuestra cultura académica, cumplir con las fechas de entrega de un producto intelectual, concluir a tiempo, es ya, de entrada, uno de los criterios para evaluar su calidad.

Por lo general no se piensa en lo que el tiempo significa o representa, sin embargo suele ser algo que rige el día a día y las actividades que lo conforman, cualquier movimiento se organiza con base en él y sus posibilidades. Es decir, el tiempo es un factor que permite construir relaciones y realizar acciones dentro de los espacios que se presentan de manera cotidiana, ya sean públicos o privados, manifestándose como un factor que puede dar forma a la subjetivi-

dad, a lo que se vive, recuerda, trabaja o ama. Principalmente el tiempo que se comparte y aprende a manejar como docente dentro de la universidad, genera y escenifica relaciones entre hombres y mujeres que dependen de la organización, el desempeño de actividades, y en muchas ocasiones del género. El tiempo ayuda al hilar de las cosas, de las situaciones y de los acontecimientos, ya que puede encadenar vivencias para constituir una realidad.

En la UMSNH, la categoría laboral a la que se pertenece como trabajadora docente y sus derivados, cuenta con un número de horas a cubrir por semana: 40 para quienes laboran de tiempo completo y 20 para quienes lo hacen de medio tiempo. Este tiempo implica tareas a realizar que muchas veces no logran ejecutarse dentro de la institución laboral, lo que genera la expansión y extensión de dichas actividades a otras áreas de la vida, como la familiar. Esta situación permite entrever que los sujetos docentes, están en cierta medida constituidas de tiempo académico, ellas tienen que desenvolverse en un espacio social en donde el establecimiento de reglas y tareas permite fundar roles y grupos porque constituye un actuar específico de los sujetos dentro de ella, todo en relación al cumplimiento de tareas.

El tiempo que se comparte ahí dentro genera relaciones sociales y por ende el establecimiento de imaginarios culturales en común. La academia al ser un tiempo que se comparte con otras y otros puede constituir una pequeña sociedad donde,

el tiempo social es determinante para nuestra personalidad, pues, en última instancia, decide la importancia de nuestra subjetividad y de nuestra libertad. La sociedad, al imponer su tiempo, permite que la subjetividad se extienda o, al contrario, que quede bajo su dependencia" (Kuropulos 1976: 54).

Este tiempo social que puede expandir la subjetividad, en este caso realiza un ejercicio de control sobre las docentes limitando su libertad, porque más allá de colocarlas en una categoría laboral, muchas veces les implica estirar ese horario sin dejar de realizar las actividades externas de la vida cotidiana, como el cuidado de sí o de una familia. La academia ejerce presión en ellas a través del tiempo que les exige dedicarle, ella debe de ser una prioridad si se quiere ganar una categoría con más poder que otra o con más apoyos.

En este sentido el uso de su tiempo las define "porque el uso del tiempo no es otra cosa que las prioridades de una persona hechas realidad" (Chinchilla y León, 2004: 104), prioridades que en algunas ocasiones se encuentran atravesadas por la repetición de roles en dicho espacio sin tomar en cuenta características particulares de la persona o sus reflejos; y que en otras ocasiones se encuentran asociadas al rompimiento de esquemas laborales en cuanto a relaciones de género y distribución de roles o actividades con base en lo que se cree se debe realizar y a lo que se ejecuta por decisión, además de implicar satisfacción personal, obtención de recursos económicos y gusto por el área.

Nuevo tipo de patriarcado y explotación de sí por la academia

En la UMSNH, las plazas laborales se categorizan en: de medio tiempo y de tiempo completo, siendo las primeras, como ya se comentó anteriormente, las que contemplan una jornada de 20 horas, y de 40, las segundas. Cada semestre o año, dependiendo del tipo de plan de estudios de cada programa de licenciatura o de posgrado, las académicas contraen un compromiso de tiempo laboral con la UMSNH, que determina el tiempo que podrán destinar a sus actividades familiares o personales, a actividades involucradas con el cuidado del hogar y la familia o con el esparcimiento u ocio. Los tiempos de la vida laboral se imponen sobre los tiempos de la vida familiar y personal, pues están cifrados en la división sexual del trabajo tradicional. La idea, soterrada en la ideología patriarcal, de que en la familia hay un hombre/padre proveedor que trabaja por un salario para el sostenimiento económico de la familia, y una mujer/madre cuidadora de los hijos e hijas (y del marido), artífice del trabajo doméstico no remunerado, para el sostenimiento emocional de la misma familia, resuena en la estructura de los procesos administrativos y de gestión del servicio educativo que ofrecen las universidades. Es decir, la jornada laboral está pensada, diseñada y regulada legalmente en función de un modelo de trabajador. Este es, un hombre, heterosexual, casado, sano, cuyo rol principal en la vida es ese, el de proveedor.

No es casualidad que en la UMSNH, de un total de 3 397 trabajadores académicos, 2 102 sean hombres, y el resto, menos de la mitad, 1 295, sean mujeres, según información estadística proporcionada por la Dirección de Personal de la UMSNH a la primera quincena de mayo del 2015. Las académicas no alcanzan en inserción laboral el mismo número de académicos pero no porque no existan mujeres con la preparación y el interés requeridos para desempeñarse en este ámbito, sino porque además de trabajar en la universidad, siguen siendo las principales guardianas del hogar.

El hecho de que existen menos mujeres docentes, no es un acontecimiento únicamente visible en la UMSNH. En una investigación realizada en la Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez” en Cuba, en el 2007, de acuerdo a Mireya Baute, se encontró que “el 79% del claustro de profesores ostenta una de las categorías docentes que hemos mencionado (titular, auxiliar, asistente e instructor), de ellos el 47,8% son mujeres y el 52,2% son hombres” (2012. 163). Diferencia que no se extraña hasta que se indaga sobre el profesorado de acuerdo a las carreras universitarias, en donde “la distribución del profesorado por categorías es superior en hombres en mecánica e informática [...] la presencia media de las mujeres en los cargos docentes pertenecientes a Mecánica e Informática es de 18,9%” (164). Situación que también ventilan Eulalia Pérez y Amparo Gómez (2008) cuando se remiten al estudio denominado *Women in Industrial Research: A wake up call for European Industry* (WIR), de la Unión Europea en 2003. Estas investigadoras comentan que “en dicho informe se presentan datos de la situa-

ción de las mujeres en la investigación industrial, donde las mujeres sólo constituyen el 15% de los investigadores (en España el porcentaje es del 19,3%)” (Pérez y Gómez, 2008: 787).

Para la pensadora feminista, Silvia Federici (2014), este panorama de desigualdad laboral entre hombres y mujeres obedece al desarrollo de un nuevo tipo de patriarcado. Uno en el que, en efecto, las mujeres ya no son solamente amas de casa, ya son o pueden ser también académicas, pero en el que los valores y las estructuras sociales tradicionales, como las que gobiernan la vida de la institución universitaria, no han cambiado

...los lugares de trabajo asalariado no han cambiado, por tanto, ese trabajo asalariado significa adaptarse a un régimen que está construido pensado en el trabajo tradicional masculino: las horas de trabajo no son flexibles, los centros de trabajo no han incluido lugares para el cuidado, como guarderías, y no se ha pensado formas para que hombres y mujeres concilien producción y reproducción. Es un nuevo patriarcado en el que las mujeres deben ser dos cosas: productoras y reproductoras al mismo tiempo, una espiral que acaba consumiendo toda la vida de las mujeres (*El diario*, 2014).

Es imposible que bajo ese esquema de inflexibilidad de horarios, las académicas puedan realizar todas las actividades contratadas en su plaza laboral sin explotarse a sí mismas, sin dar de su otro tiempo, sin dar de más. A este respecto comenta una de las académicas

³ Al final del documento se anexa una tabla que hace referencia a las características laborales y personales de las entrevistadas.

entrevistadas³, cuando se le pregunta si el tiempo de su jornada laboral es suficiente:

...mentiría si dijera que me es suficiente ese tiempo para preparar clases, por ejemplo. No, porque siempre una termina dando parte de su tiempo y esas ocho horas diarias pues no son suficientes. Sobre todo para el trabajo académico en grupo. Si tú quieres publicar, si estas en un proyecto de investigación, como mi plaza no permite horas para eso, entonces siempre es un tiempo que si yo lo hago tiene que ser extra, al tiempo de mi carga horaria (entrevistada 1).

¿Qué implica para las mujeres ese “dar de su tiempo”, o “ese extra”? Podría pensarse en una primera impresión, que el tiempo laboral, a diferencia del tiempo personal, no es sentido como propio, sino ajeno o propio del trabajo y luego, que el trabajo no es del todo parte de lo que se considera propio. Por lo tanto, para una docente, dar de su tiempo, es dar de sí al Otro (Lacan, 1966), en este caso a la institución cuyas exigencias de tiempo son imposibles de satisfacer sin recurrir a la hospitalidad de un sacrificio.

La academia, al fungir como un establecimiento que distribuye mandatos en relación a la posición que se tiene dentro de ella, puede generar cosificación de las mujeres que ahí se desenvuelven. Dicha cosificación está inclinada hacia la obtención de beneficios (económicos, personales o laborales, así como reconocimiento y prestigio social) que en algún punto pueden irrumpir en la pérdida

da del sentido de humanidad, y llevarnos a creer que la producción es un fin en sí mismo y que entonces todo sacrificio es menor y vale la pena si como recompensa podemos acumular en nuestros libreros personales decenas de artículos científicos, conferencias, temarios de clase, capítulos de libro, etc. En este sentido, la producción académica que exige el trabajo docente e investigativo no es mejor ni más prestigiada que la producción de mercancías que exige la empresa o la fábrica en la cadena de montaje. Que sea más agradable, no lo dudamos, pero como plantea Federici (2016), cuando la producción se instala en el horizonte a alcanzar en nuestra vida, hemos dado el primer paso hacia la tumba de nuestra existencia como comunidad, como seres humanos cuyo mayor capital es la relación con otros seres humanos. “Me parece fundamental y a la vez tan difícil, porque debemos cambiarnos a nosotros mismos, convencernos que una de las riquezas más grandes son las relaciones con los otros. Y que una de las tareas más grandes es desarrollar nuestra personalidad” (Federici, 2016).

Cuando se amenaza el sentido de humanidad por el desenfrenado sometimiento a las exigencias institucionales de la academia, es porque se ha abierto el camino de la alienación al sistema, alienación que no permite dar vuelta atrás porque ya todo se cosificó debido a la saturación del objetivo primordial. El cual resulta ser el producir desde una posición que muchas veces muestra relaciones de dominación, principalmente para todas aquellas académicas que son subrogadas a niveles inferiores por su falta de experiencia laboral o por condiciones naturales de vida que les impiden realizar

ciertas tareas, como suele ser la maternidad o el cuidado de alguien o algo más. Esto expone la desigualdad de género al interior de la universidad, pues en ningún caso tratándose de varones su ascenso laboral se verá condicionado a su paternidad.

Estar en el ámbito académico implica constituirse con base en el tiempo que se ocupa en cumplir sus exigencias, las cuales en algunos casos involucran una competencia con los pares laborales y el acto de mediar y equilibrar el trabajo con la familia y el hogar, formando así una manera de desenvolverse en los espacios a cubrir, que toma la forma de un desafío. De esto nos da testimonio una de las académicas entrevistadas, quien pone especial énfasis en la competitividad que termina fomentando relaciones altamente conflictivas entre pares, sobre todo pares mujeres con el subsecuente enrarecimiento y empobrecimiento de los intercambios sociales y afectivos.

Creo que sí, no creo que las mujeres sean más o menos conflictivas, eso no lo sé, creo que a lo mejor los espacios laborales hacen conflictivas a la mayoría de las personas sobre todo cuando son situaciones de estrés constante y creo que se vuelve conflictiva por el grado de competitividad que existe entre todas y cada una de ellas (entrevistada 2).

Y a la pregunta por la causa de la competitividad, la misma entrevistada responde:

Esa competitividad tiende a ser establecida por la universidad porque hay una demanda de producción que está basada en cuánto escribes, en cuánto trabajas con estudiantes, cuántas actividades desarrollas fuera de ellas, es como el mismo sistema el que viene a imponer que cada vez los sujetos sean ligados a mayores demandas de producción y eso hace que seamos cada vez más competitivos y que genere esta serie de tensiones entre los compañeros. Es todo un desafío sacar adelante todos los compromisos académicos en medio de un ambiente de trabajo hostil (entrevistada 2).

Solamente dejaremos suscrito aquí el hecho de la competitividad entre mujeres, pues su estudio ameritaría otro artículo.

Trabajo y hogar: un desafío plagado de sacrificio

La presión que ejerce la academia, genera una relación de tensión entre ella y sus integrantes, específicamente para las mujeres representa todo un desafío el poder desenvolverse dentro de dicha área y cumplir con otras tareas que se consideran propias de su género desde la mirada social impregnada por la ideología viril, como suelen ser el cuidado del hogar y la familia. El escenario que plantea el tiempo de academia para las mujeres y su subjetividad muchas veces implica estrés, reclamos y prejuicios, sobre todo los relacionados con la capacidad con la que cuentan para desenvolverse en espacios públicos de gran peso o poder debido a condicio-

nes de vida naturales como el embarazo. Dicho escenario plantea que el tiempo dedicado a la academia conlleve el sacrificio de algunas actividades alternas que más allá de relacionarse con la limpieza del hogar están ligadas a la constitución de vínculos entre su familia y el cuidado de los mismos, “y el sacrificio, aun cuando sólo consistiera en exprimir el jugo lactescente de una planta, el *soma*, es siempre una destrucción. Y una destrucción que es percibida como asesinato” (Calasso, 2005: 42). Este asesinato o sacrificio de ciertas relaciones y la negativa de postular una posición que sea femenina dentro de la academia para visibilizar sus características, ritmos y posibilidades de ejecución laboral, da muestra de que las docentes se encuentran en un mundo masculino que no les permite mostrar sus habilidades, sino todo lo contrario, les exige cumplir con estatutos de ejecución masculina dentro de su trabajo y su hogar.

Si se piensa que el hogar es un espacio adjudicado a la mujer por naturaleza, en donde en algunas ocasiones no recibe colaboración corresponible para cubrir sus actividades porque es un espacio que le pertenece, enlazado con el hecho de que en otros casos se pudo haber dejado pasar una oportunidad laboral de peso debido a una situación familiar, podría llevar a formar la idea de que el estar en la academia implica más que salir de la rutina familiar. Y en efecto, “la verdadera ambición femenina supone contar con las condiciones sociales y laborales para desarrollarse como mujeres en todos los aspectos potenciales de su feminidad” (Chinchilla y León, 2004: 47), aunque sea la misma mujer la que en ocasiones meta

freno a esta ambición cuando se somete al aprisionamiento del tiempo socializado para la realización de las tareas que competen a las dos áreas en las que se desenvuelve.

No es posible bajo los mandatos del tiempo socializado en claves patriarcales que una mujer cumpla en la academia de la misma manera en que puede hacerlo un hombre, sobre todo un hombre que tiene esposa dedicada de tiempo completo en el hogar. En la UMSNH, de acuerdo al diagnóstico sobre la situación de hombres y mujeres, realizado en el 2012, los niveles más altos de reconocimiento académico, como SNI, y PRODEP, pertenecen a docentes varones en una proporción realmente abismal: 574 hombres, de los cuales el 90% estaban casados, contra 263 mujeres (González y Gamboa, 2012: 35).

La mujer, su inserción en el trabajo y el cumplimiento de las responsabilidades atribuidas dentro de la familia y el hogar son puntos claves para el entendimiento de su situación social dentro del área pública, principalmente la laboral. La combinación de los tres implica reflexiones que atienden a la modificación de reglas y jerarquías establecidas dentro de las relaciones de género ya que el área laboral implica un sin número de factores y relaciones que no se manifiestan como equitativas a la hora de conocer los factores que la conforman. Existe una segregación sexual del trabajo en algunos lugares, en donde la mujer tiene menor ingreso por hora, acceso a menores sectores de productividad y muchas veces a puestos acordes con sus estudios o de alto nivel, esto en compañía del deber que implica para ellas el cumplir con el trabajo no remunerado.

Principalmente de la dualidad trabajo-familia surge la (re)distribución de la mujer en el mercado y su valor, ya que las labores domésticas siguen siendo puesto de su vigilancia, atención y consecución. Una muestra de esto es la *Encuesta sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado* aplicada en Montevideo en el 2003. Dicha indagación arrojó como resultado que el 84% de los responsables de las labores del hogar son mujeres (Carrasco, 2003), mientras que en relación al uso del tiempo se obtuvo que “las mujeres destinan el 67% del tiempo de laboral al trabajo no remunerado y el 33% al trabajo remunerado. Los varones hacen el 32% del trabajo no remunerado y el 69% del trabajo remunerado” (29). Por su parte, Cristina Sainz (2014) también alude a dicha inequidad al realizar un análisis sociológico de la categoría “ama de casa” y su percepción y categorización dentro de la *Encuesta de Población Activa* aplicada en España en el 2012. Ella menciona que “el reparto del trabajo sigue estando guiado por normas de género: las mujeres españolas dedican al hogar y la familia cuatro horas y media diarias mientras que la dedicación masculina es de 2 horas y media” (215), en donde “las amas de casa son un grupo de población mayoritariamente femenino en 2012 el 91,5% de los que se agrupan en labores del hogar son mujeres” (Sainz, 2014: 219).

Esta información sustenta que la relación trabajo-familia para las mujeres genera dificultades para reconocer y segmentar el tiempo que le dedican a una u otra área, además de exponer la ausencia de políticas públicas que atiendan la conciliación familiar y la dis-

tribución de roles y funciones dentro del hogar y de las empresas o áreas de trabajo, ya que,

la colocación de la mujer en el pedestal del hogar la mostraba como “reina del hogar” en lo doméstico pero dependiente y subordinada en lo extra doméstico, lo que llevaba como consecuencia una pérdida de identidad como ser social, una cesión de derechos individuales en favor de la familia y su aislamiento como colectivo (Sainz, 2014: 216).

Es innegable que se requieren normas que regulen la equidad en relación con los varones, para que éstos rearticulen su rol masculino reconociendo la importancia de su participación corresponsable en las labores de cuidado, crianza y aquellas que involucran la domesticidad. Se requieren políticas que apunten a una percepción salarial atribuida al número de horas trabajadas y no de acuerdo al sexo, así como el acceso a servicios de salud y de apoyo en el cuidado de los demás. Se trata de una modificación de las normas para lograr la transformación de las jerarquías entre mujeres y hombres, y la constitución de políticas institucionales en los espacios académicos que sean receptivas a la maternidad y la vida familiar. A este respecto, una de nuestras entrevistadas nos comparte una visión muy interesante que abona en el exhorto de Federici al que aludimos anteriormente, de transformarnos a nosotras mismas:

Yo creo que ser mamá y académica no son cosas que están peleadas porque yo como pienso ahora las actividades o por lo menos mis actividades es como funciones, como no soy maestra todo el tiempo en el que estoy dando clases ni para todos, ni siquiera para todos los que están en ese grupo. Entonces si nos tomáramos o pudiéramos tomar la vida más en relación a funciones, ni siquiera existiría la posibilidad de establecernos como algo, decía hace rato, como madre, como profesora, soy terapia, como terapeuta porque nos estamos moviendo sino la vida me parece muy aburrida, hacer nada más una cosa, cuando podemos hacer un montón de cosas que ni sabemos y más bien es rascar y buscar qué más puedo hacer, qué otras cosas me apasionan, qué me gusta y no quiero excluir de mi vida aunque me digan que está mal. Como criar a mi hijo, o consentir a mi pareja porque eso es de mujeres débiles, bueno yo no lo pienso así, si pensamos más en funciones y que vivimos a partir de diversas funciones y entre más diversificamos nuestras funciones, más nos potencializamos como sujetos (entrevistada 1).

Y es que a pesar de que las funciones nos permitan diversificar el desenvolvimiento de los sujetos, pareciera que las mujeres en este caso, seguimos estando cautivas en las áreas sociales de la invisibilidad y la naturalización, ya que “en el mundo patriarcal se especializa a las mujeres en la maternidad: en la reproducción de la sociedad” (Lagarde, 1990: 365). Es decir, la mujer sigue estando

colocada de acuerdo a la mirada de otros dentro de espacios privados que no logran tener un impacto en su desenvolvimiento social por estar en lo invisible, en donde sus responsabilidades predominan por una naturaleza atribuida de manera inequitativa, interfiriendo en su actuar dentro del espacio público por la falta de apoyo, flexibilidad y reconocimiento de la diversidad.

El poder ‘poder’ femenino

Siguiendo al filósofo coreano Byung-Chul Han, en su fenomenal texto: *La agonía del eros* (2012/2014), vivimos en una sociedad del rendimiento que a diferencia de la sociedad del disciplinamiento propia de la modernidad, exige a los sujetos ‘poder’. El “tú debes” que impregnó las modalidades de inserción social y de adquisición de ilusoria soberanía subjetiva a finales del siglo XIX y gran parte del XX, fue sustituido, en el ahora tiempo del Capitalismo tardío, por el “tú puedes”. La diferencia entre ambas coacciones radica por un lado, en la fuente de donde aparentemente brotan, y por otro, en el tipo de sometimiento que generan. La fuente de donde brota el “tú debes” se ubica con cierta nitidez en el exterior, es Otro, siempre el que dicta, ordena, mandata, prescribe. Todos los semblantes de autoridad pueden muy bien caber en ese horizonte disciplinador que se vive como ajeno. No soy yo la que debo hacer o ser, sino Otro el que me obliga. En tanto la fuente del “tú puedes” es el sí mismo y por tanto se localiza en una presunta interioridad con la cual se mantiene no obstante una relación de opacidad, pues aquello que toma la

forma de un exhorto y una motivación que se siente como “personal” o propia, se asocia con el ejercicio de la libertad. Sin embargo, ni el “tú debes” es tan ajeno y exterior, ni el “tú puedes” tan interior y personal.

A partir de un determinado punto de productividad, la palabra “deber” se topa con su límite. Para el incremento de la producción la palabra “deber” es sustituida por el vocablo ‘poder’. La llamada a la motivación, a la iniciativa, al proyecto, es más eficaz para la explotación que el látigo y el mandato (Han, 2014: 19).

Y esto es lo que nos parece sucede con los significados que las académicas atribuyen al tiempo. Viven el tiempo como el ordenador de su vida pero es un ordenador que precisamente fustiga desde adentro con la imposición de un régimen de reloj al que pareciera imposible detener, o al que no se podría detener porque no se debe. “La coacción engendrada por uno mismo se presenta como libertad, de modo que no es reconocida como tal” (Han, 2014: 21), y ante la cual no es posible resistirse. Las mujeres académicas piensan que han elegido una actividad laboral que las ha liberado de un cautiverio ancestral e intranscendente como el del hogar y la maternidad, encaminándolas a la realización de actividades exclusivas para el desarrollo de su potencia femenina. Sin embargo, el trabajo académico es también un cautiverio, solo que de otro tipo. Porque los cebos con los que seduce a la mujer para demostrar que puede, que

ella puede, son más invisibles y provocan que la mujer no se asuma como un sujeto sometido, sino al contrario, como uno liberado. Ella hará todo lo posible por demostrar que sí puede, probando a cada minuto del tiempo que la acecha y persigue que puede vencerlo, que puede hacerlo marchar a su modo para cumplir con todo lo que la productividad laboral y familiar le exigen. Olvidándose con ello, de ella misma.

La armonización nómada en la universidad

Estar en el ámbito de la academia puede postularse como un escenario en el que la subjetividad femenina se formula a partir de la indiferencia sexual (Irigaray, 1974). Esta indiferencia cubre el velo de la distribución del trabajo y su relación con el sexo y el género, tambaleando los espacios de desenvolvimiento femenino por el tiempo que requiere cada uno y sus tareas a realizar, mismo que no es reconocido por las académicas en sus segmentos y fronteras. En consecuencia, las docentes son presas de malestares subjetivos e incluso físicos que necesitan ser expresados, traducidos y escuchados, principalmente los que atañen en este caso a la armonización laboral y familiar, no como síntomas sino como necesidades femeninas de desarrollo que no requieran sacrificio en el cumplimiento de alguna labor a realizar.

El tiempo que se emplea en la academia y las posibilidades de expansión deben de verse establecidas desde las experiencias laborales de sus participantes, para dejar de lado el posible amedrenta-

miento que genera en ellas el pertenecer a un ámbito formulado desde lo masculino. Es importante elaborar dentro de las aulas y cubículos un conflicto político que designe “la tensión entre el cuerpo social estructurado, en el que cada parte tiene su sitio, y la ‘parte sin parte’, que desajusta ese orden en nombre de un vacío principio de universalidad” (Zizek, 2010: 26). Esta parte sin parte, refiriéndonos a las docentes, debe de migrar de lo invisible a lo visible para reformular la estructura patriarcal que conforma este medio social académico.

La mujer al desenvolverse en sus respectivas áreas elabora una cierta metamorfosis, ya que sus transformaciones implican conocimiento del área a habitar, dicho conocimiento puede dar lugar a una subjetividad que se situé más allá del género y sus atribuciones, para poder reconocer el deseo femenino y sus diferentes manifestaciones, debe de existir la posibilidad de convertirse en mujeres nómades, entendiendo por esto la opción de poder desenvolverse en cualquier rol que se tenga sin la existencia de una categorización, sino todo lo contrario, la permanencia de la expresión de su particularidad y el reconocimiento de sus habilidades para habitar cualquier lugar sin limitante alguna (Braidotti, 2000).

Conclusión

La percepción subjetiva del tiempo de las mujeres académicas de la UMSNH da muestra de lo descrito, principalmente para ellas la armonización de la vida laboral y familiar resulta ser un evento

complicado debido a las cargas laborales y la falta de apoyo en el cumplimiento de las tareas del hogar, esto debido a que la mayoría lleva trabajo a casa, dificultando así el desempeño de actividades hogareñas y en la mayoría de los casos la manifestación de estrés y tensión subjetiva.

Dicha tensión alude a la imposición de representaciones sociales y a la competitividad de los pares académicos, así como al establecimiento de los estatutos masculinos para el desempeño de las labores y el manejo del tiempo. Dichas representaciones en su mayoría atañen a la creencia de que existe una división natural del trabajo entre mujeres y varones debido a la diferencia sexual que se encuentra de trasfondo y todos sus avatares.

La armonización laboral, en este caso se ve permeada de “deberes” que hay que cumplir si se desea tener acceso a espacios públicos y sus posibilidades, espacios que la mayoría de las veces se encuentran restringidos por normas genéricas y por la falta de políticas públicas que postulen el interés de un bienestar laboral en pro de la inserción femenina y su desenvolvimiento particular.

El tiempo de las académicas es un tiempo ilimitado, desbordado en las fronteras que lo separan en segmentos diferenciables: tiempo del trabajo, tiempo de la familia y tiempo personal o propio. Por lo cual, la armonización no es un proyecto viable sino uno condenado al fracaso en tanto se interponga el poder ‘poder’ como medida de suficiencia femenina y no como una opción conducente al desarrollo de una decisión a favor de ampliar los espacios para la expresión y concreción de un derecho a la igualdad en tanto pacto social

donde hombres y mujeres gocen de las mismas prerrogativas y oportunidades.

Anexo. Cuadro de mujeres académicas entrevistadas

Núm. de entrevistada	Edad	Estado civil	Núm. de hijas o hijos	Categoría laboral
1	40	Casada	1 varón de 11 años	Técnico académico asociado "A" de tiempo completo
2	32	Unión libre	1 mujer de 11 meses	Ayudante de investigador medio tiempo, tipo "A"

Bibliografía

- AGUIRRE, Rosario (2005). "Trabajo no remunerado y los usos del tiempo. Fundamentos conceptuales y avances empíricos. La encuesta Montevideo 2003" En Rosario AGUIRRE, Cristina GARCÍA SAINZ y Cristina CARRAZCO, *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*, (pp. 9-50). Chile: CEPAL. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5936/1/S055367_es.pdf. Mayo 2016.
- ARRIAGADA, Irma (2005). *Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo*. CEPAL.
- BAUTE, Mireya, et al. (2008). "La mujer en la docencia universitaria en Cuba" (157-168). En Isabel VÁZQUEZ BERMUDES (Coor.) *Investigación y género. Inseparables en el presente y en el futuro*. España: Edicion Digital

- @tres. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/28729/LA%20MUJER%20EN%20LA%20DOCENCIA%20UNIVERSITARIA%20EN%20CUBA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Mayo 2016.
- BRAIDOTTI, Rossi (2000). *Sujetos nómades*. Argentina: Paidós.
- CALASSO, Roberto (2005). *La locura que viene de las ninfas*. España: Sexto Piso.
- CHINCHILLA, Nuria y DE LEÓN, Consuelo (2004). *La ambición femenina. Como re-conciliar trabajo y familia*. Madrid: Santillana Ediciones Generales.
- ENDE, Michel (1990). *Momo*. México: Alfaguara.
- FEDERICI, Silvia (2016). “No puedes resistir a la opresión si otros no lo hacen contigo” nota periodística en Brecha, disponible en: <http://brecha.com.uy/no-puedes-resistir-a-la-opresion-si-otros-no-lo-hacen-contigo/>, consultado el 29 de marzo de 2016.
- . (2014). “Es un engaño que el trabajo asalariado sea la clave para liberar a las mujeres”, nota periodística en *El diario*, disponible: http://www.eldiario.es/economia/engano-trabajo-asalariado-liberar-mujeres_0_262823964.html, consultado el 29 de marzo de 2016.
- GONZÁLEZ BUTRÓN, María Arcelia y GAMBOA SOLÍS, Flor de María (2012). *Presencia de hombres y mujeres en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. Morelia: Morevallado.
- HAN, Byung-Chul (2014). *La agonía del eros*. Madrid: Herder.
- IRIGARAY, Luce (2007). *Espéculo de la otra mujer*. Madrid: Akal, 1974.
- LACAN, Jacques (1966). *Escritos 1*. México, D.F: Siglo XXI.

- LAGARDE, Marcela (1990). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: UNAM.
- LOBERA, Josep y GARCÍA, Cristina (2014). “Identidad, significado y medición de las amas de casa” (213-226). En *Quaderns de Psicología*, vol. 16, no. 1. Recuperado de <http://www.quadernsdepsicologia.cat/article/view/v16-n1-lobera-garcia/pdf-es>. Mayo 2016.
- PÉREZ, Eulalia y GÓMEZ, Amparo (2008). “Igualdad y equidad en ciencia y tecnología en Iberoamérica” En *Arbor, pensamiento, ciencia y cultura*, pp. 785-790. Recuperado de <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/223/224>. Mayo 2016.
- KUROPULOS, Petros (1970). *El tiempo en el hombre*. Madrid: Editorial Ayuso.
- ŽIŽEK, Slavoj (2010). *En defensa de la intolerancia*. España: Diario Público.