

**“ESPERO QUE EL SNI HAYA VALIDO LA PENA”
TENSIONES, NEGOCIACIONES Y RUPTURAS
ENTRE MUJERES CIENTÍFICAS Y SUS PAREJAS**

“I Hope the SNI was Worth it”

Tensions, Negotiations and Ruptures between Female Scientists and their Partners

LILIANA IBETH CASTAÑEDA RENTERÍA*
KARLA ALEJANDRA CONTRERAS TINOCO**

RESUMEN

En este trabajo se analizan las experiencias de conciliación entre la vida laboral y vida la familiar de mujeres científicas que laboran en una institución de educación superior. En particular, se exponen los datos referentes a negociaciones, ganancias, tensiones y conflictos de estas mujeres con sus parejas. Se trata de un estudio cualitativo en el que se hicieron 21 entrevistas a científicas miembros del Sistema Nacional de Investigadores de la Universidad de Guadalajara. Los resultados muestran que las mujeres demandan explícitamente y luchan por la participación activa de sus parejas en la crianza de los hijos y en las actividades domésticas. En algunos casos se producen rupturas, tensiones y pérdidas de pareja en pro de la defensa del proyecto académico individual. Asimismo, el trabajo remunerado ha permitido a algunas mujeres repositionarse y ocupar un lugar de mayor reconocimiento y valía frente a la pareja. En términos generales, se concluye que las mujeres académicas son agentes activos que buscan una participación activa en el ámbito privado de sus parejas.

PALABRAS CLAVE: MUJERES ACADÉMICAS, CORRESPONSABILIDAD, NEGOCIACIONES, PAREJAS.

* Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: liliana.castaneda@cuci.udg.mx

** Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: ctka_28@hotmail.com

ABSTRACT

In this work, the experiences of reconciliation between work - family life in women scientists in higher education institutions are analyzed. In particular, the data referring to the negotiations, gains, tensions and conflicts of these women with their partners are exposed. The study was qualitative, they conducted 21 interviews with scientists who are members of the National System of Researchers of the University of Guadalajara. The results show that women explicitly demand and fight for the active participation of their partners in raising children and in domestic activities. In some cases, there are ruptures, tensions and losses of the couple in favor of the defense of the individual academic project. Likewise, paid work has allowed some women to reposition themselves and occupy a place of greater recognition and worth in front of their partner. In general terms, it can be concluded that academic women are active agents who seek active participation in the private sphere of their partners.

KEYWORDS: ACADEMIC WOMEN, CO-RESPONSIBILITY, NEGOTIATIONS, COUPLES.

Fecha de recepción: 15 de septiembre de 2020.

Dictamen 1: 7 de octubre de 2020.

Dictamen 2: 24 de octubre de 2020.

Dictamen 3: 30 de octubre de 2020.

DOI: <http://dx.doi.org/10.21696/rcls11222021129>

ANTECEDENTES

El ingreso de las mujeres a la educación superior ha reconfigurado no solo las instituciones de educación superior y los mercados de trabajo, sino también las identidades femeninas, ya que la vivencia universitaria ha impactado de manera importante en las expectativas y proyectos de vida (Castañeda, 2019a), las prioridades, los tiempos de ser y estar en los espacios tanto públicos como privados, así como en las decisiones relacionadas con el embarazo y la maternidad (Contreras, 2020). Todo ello ha tenido efectos en las razones y en las formas en que se conciben y se entablan relaciones de pareja (Beck y Beck-Gernsheim, 2001; Castañeda, 2015). Así, ha emergido una variedad de formas de relacionarse en pareja que se construyen a través de acuerdos “modernos” que pueden o no implicar compartir la casa, la economía, la posibilidad de formar familia o, incluso, la exclusividad sexual (Castañeda, 2015). Trabajos recientes como el de Rodríguez Morales (2019) señalan que, sobre todo en las generaciones más jóvenes, la relación de pareja está sostenida en imaginarios posrománticos, que privilegian la libertad, el tiempo para sí, el espacio propio y la individualidad. En la actualidad, esto ha generado que las mujeres profesionistas tengan múltiples posibilidades de pensarse con relación a la familia (Chant, 2007; Esteinou, 2008) y la maternidad (Asakura, 2005; Castilla Conles, 2009). En ese sentido, es cada vez más frecuente observar la postergación del embarazo (Contreras, 2020) o mujeres que optan por la no maternidad (Castañeda, 2016).

A su vez, encontramos que el trabajo extradoméstico, como referente de sentido y configurador de identidades, ocupa un lugar cada vez más importante en las identidades femeninas, e incluso llega a tensionar mandatos tradicionales (como el de la “buena esposa”, el de “ser para otros” o el de “ser madre”), y se convierte, para mujeres con o sin hijos, en una parte irrenunciable del proyecto de vida (Castañeda, 2019a). Esto se debe a que en el trabajo extradoméstico y remunerado se encuentra, muchas veces, reconocimiento social, prestigio o, bien, se asocia con una dimensión ética y de “utilidad”, “rendimiento” o “moralidad” en el sujeto mujer. Por lo tanto, es posible afirmar que la relevancia del trabajo para las mujeres contemporáneas va más allá de la remuneración económica.

En México, en sus inicios el ingreso de las mujeres al trabajo remunerado estuvo relacionado con movimientos sociales feministas, con las crisis económicas que se vivían en el país, con las aspiraciones y planes de las mujeres y con el ingreso a la educación superior (De la O, 2013; Contreras, 2019). Hoy en día, identificamos que, sobre todo en las clases medias y bajas, el ingreso al trabajo remunerado ya no significa una lucha

o implica un rol ajeno a la cotidianidad de muchas mujeres, pues se ha convertido en un modo de hacer frente a la precarización laboral que ha ocasionado la imposibilidad de que un núcleo familiar subsista con un solo salario y que ha promovido que ambos miembros de la pareja puedan y tengan que optar por trabajar (Contreras, 2019). Así, es factible asegurar que el trabajo remunerado es parte de la vida cotidiana de muchas mujeres. Segundo datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), para 2019, 45 por ciento de las mujeres de 15 años o más eran económicamente activas (ENOIE, 2019). El acceso de las mujeres al sector formal varía de acuerdo con la edad; este alcanza 50.3 por ciento en el grupo de edad de 30 a 39 años.

Si bien las mujeres han ingresado en mayor medida a los ámbitos profesional y laboral, ya sea por sus propias decisiones y aspiraciones, por las condiciones estructurales o por la necesidad de subsistencia de la familia, tal ingreso no ha venido aparejado de una distribución más equitativa y equilibrada de los roles y las tareas en el interior de los hogares. Este hecho se evidencia a través de la Encuesta Nacional de Uso de Tiempo de 2019, en la que se menciona que las mujeres dedican en promedio 30.8 horas semanales al trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar y los hombres 11.6 horas, sin incluir trabajos de cuidados a integrantes del hogar (ENUT, 2019).

De tal modo, se habla de que las mujeres trabajadoras llevan a cabo dobles o hasta triples jornadas de trabajo, ya que tienen que compaginar el cuidado de los hijos, el trabajo doméstico, el trabajo extradoméstico y aun el cuidado de otros (familiares, mascotas, la propia pareja, etcétera). Incluso, y pese a la evidente necesidad de que las mujeres trabajen para lograr la subsistencia familiar, al trabajo femenino se le sigue tildando como trabajo extradoméstico, lo cual da lugar a que siga pensándose social y culturalmente que hay un trabajo prioritario, exclusivo, que es de y para las mujeres (el trabajo de cuidados, de crianza y doméstico) y que todo lo que hagan además de eso es extra. Por ello, el trabajo remunerado de las mujeres ha sido investigado por las ciencias sociales como una actividad “extra” a lo que tradicionalmente se considera que “debe” hacer una mujer. La manera misma de nombrarlo “extradoméstico” tiene una carga de sentido que, en la actualidad, dada la cada vez mayor incorporación de las mujeres tanto a la educación superior como al mercado laboral, puede ser por lo menos cuestionada (Castañeda, 2019a).

Otro asunto que envuelve a la problemática de la conciliación entre la vida laboral y la vida privada es que, si bien las mujeres han experimentado múltiples cambios y reconfiguraciones en sus estilos y ritmos de vida, así como en su identidad, esto no ha tenido un correlato en los hombres, que han tenido dificultades

para deconstruir su masculinidad y hacer frente a los imperativos de género que los han situado histórica y socialmente como proveedores, fuertes, con dificultades para experimentar sus emociones y desde los que se les demanda que sean exitosos, competitivos y agresivos (Tena y Jiménez, 2006; Ramírez, 2019; Zamudio, 2020). Tan es así que estudios previos (Tena y Jiménez, 2006; Ramírez, 2019) han mostrado las múltiples estrategias y cargas emocionales que experimentan los hombres cuando no pueden cumplir con el rol de proveedores debido al desempleo.

En estos estudios, es interesante que algunas de las estrategias detectadas consistan en no hablar del desempleo con los familiares que viven en la propia casa (por ejemplo, los hijos), con las amistades o con personas de la familia extendida; no referir o mostrar públicamente que la mujer es quien paga las cuentas, o, bien, que estos hombres no participen de modo activo en el trabajo doméstico argumentando que no saben hacerlo o que se sienten mal al realizarlo. Todas estas estrategias muestran, pues, lo difícil que es para los hombres renunciar a una masculinidad hegemónica, cuyos referentes de sentido son el trabajo, la proveeduría económica y el alejamiento de todo aquello que pueda ser pensado como un asunto de mujeres, incluyendo, por supuesto, las labores domésticas y de cuidado.

Las masculinidades se encuentran en cuestión no solo por las críticas enunciadas por mujeres, hombres y el movimiento feminista en general, sino también por las crecientes crisis económicas que traen consigo profundos procesos de precarización laboral. A ello habría que sumar la existencia de nuevas feminidades, es decir, formas novedosas de ser y estar en el mundo encarnadas por mujeres cuya identidad se configura desde referentes distintos a la de “ángel del hogar”, “esposa abnegada” y “buena madre”, que interpelan formas “otras” de ser y estar en pareja, y, desde luego, demanda otras formas de organización familiar.

Derivado de lo anterior, en el presente trabajo se exploran las tensiones, conflictos y negociaciones que mujeres dedicadas a la investigación demandan y entablan con sus parejas en el marco de la defensa de su proyecto laboral personal. Asimismo, se abordan los rompimientos y la manera en que estas mujeres identifican, en su consolidación como investigadoras, algunas de las razones que propiciaron la ruptura de sus relaciones, derivadas del conflicto que el éxito laboral de estas causaba en la masculinidad de sus parejas.

Así pues, en el presente artículo se pretende dar respuesta a la pregunta ¿qué conflictos, negociaciones y tensiones tienen lugar con las parejas cuando el proyecto laboral de la mujer no es una posibilidad de renuncia? Para tal fin, analizamos los conflictos, las tensiones y las negociaciones que tienen lugar en la relación de pareja

de 21 mujeres dedicadas a la investigación científica, que versan en particular sobre dos ejes: primero, las tensiones y los conflictos derivados del encuentro entre masculinidades hegemónicas y feminidades no tradicionales, y, segundo, las tensiones y los conflictos relacionados con la búsqueda de la conciliación vida laboral-vida familiar a través de la corresponsabilidad demandada por estas mujeres en relación con los trabajos de cuidado.

Cabe señalar que elegimos como población de estudio a académicas investigadoras pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) porque este organismo es el encargado de reconocer simbólicamente y económicamente en México las tareas de investigación, producción de conocimiento y formación de nuevos investigadores. Las y los investigadores que pertenecen al SNI provienen de distintas áreas disciplinares (físico matemáticas y ciencias de la tierra; biotecnología y ciencias agropecuarias; ingenierías; ciencias sociales; biología y química; ciencias médicas y de la salud; humanidades y ciencias de la conducta), y refrendan cada tres años su pertenencia o ascenso en este sistema mediante la evaluación de un expediente curricular en el cual se demuestra la productividad académica concerniente a docencia, dirección de tesis, publicación de artículos en revistas indexadas, de capítulos de libros y libros de autoría individual. El resultado de estas evaluaciones puede ser: a) nivel candidato a investigador; b) investigador nivel 1; c) investigador nivel 2; d) investigador nivel 3, y e) investigador emérito. Conviene referir que en la esfera nacional solo 28 630 investigadores pertenecen al SNI, de los cuales 37 por ciento son mujeres (CONACYT, 2019). En específico, en la Universidad de Guadalajara, institución en la que se efectuó este estudio, en 2015 solo había 305 investigadoras miembros del SNI (López, 24 de septiembre de 2015). En cuanto a la distribución de mujeres por área de conocimiento, llama la atención que estas configuran entre el 36 y el 50 por ciento en las áreas de humanidades, ciencias sociales, salud y biología, mientras que apenas representan 22 por ciento en las ingenierías (Castañeda, Parga y Mussalem, 2018).

ALGUNOS APUNTES TEÓRICOS

Se presentan a continuación algunos apuntes teórico-conceptuales para conformar el aparato crítico que fundamenta el análisis de los datos obtenidos, los cuales se exponen en este trabajo en la sección de resultados.

Mujeres trabajadoras y masculinidades: tensiones no resueltas

Tal como lo ha señalado Joan W. Scott (2011), no se puede dar por sentado lo que significa ser hombre o ser mujer en la historia, pues se trata de palabras que no siempre significan lo mismo. La característica inacabada, histórica y situada de las identidades posibilita abordarlas de manera compleja, siempre en relación con sujetos y prácticas específicas, así como dar cuenta de las formas de poder que se disputan en las relaciones. De esta manera, pensar hoy qué significa ser mujer o qué significa ser hombre es por demás problemático.

El ingreso a la educación superior, la experiencia del tránsito universitario y la posibilidad de crecer en un ambiente en el que la educación se considera prioritaria en la vida de las mujeres y fuente de superación personal son elementos que han dado pie al surgimiento de identidades femeninas configuradas desde referentes como el poder, la autoridad y el prestigio (Castañeda, 2019b). En un estudio realizado en 2016, identificamos dichos referentes y señalamos cómo la maternidad en el marco de una familia no es ya el único destino, sino solo parte de un abanico mucho más amplio de posibilidades para las trayectorias femeninas (Castañeda, 2016).

En el caso de los hombres, según Faur (2007), los atributos más destacados de la masculinidad hegemónica contemporánea resaltan componentes de heterosexualidad, asunción de riesgos, capacidad para tomar decisiones, autonomía, racionalidad, disposición para el mando y solapamiento de emociones. Como se puede observar, muchos de esos atributos están relacionados con el trabajo. De acuerdo con Salguero, “en el proceso de construcción de las identidades masculinas uno de los discursos con prácticas y referentes simbólicos que marcan gran parte de la trayectoria de la vida es ‘el trabajo’, enfatizando el éxito laboral y profesional que como hombres deben alcanzar” (2007, p. 429). El trabajo, para los varones, “es la manera a través de la cual obtendrán un lugar y serán reconocidos” (2007, p. 436). Así pues, mientras la maternidad es el mandato de género para las mujeres, la función de sostén, protector y proveedor de la familia es el mandato para los hombres, y lo realizan a través del trabajo.

Se sostiene, entonces, que mientras las identidades femeninas han ampliado los referentes mediante los cuales se configuran más allá de la maternidad, ser esposa y compañera y “ser para los otros”, en el caso de los hombres, la masculinidad sigue afianzada en el trabajo extradoméstico y la proveeduría. Esto provoca tensiones y conflictos de poder y reconocimiento en el interior de las relaciones de pareja y familiares cuando tanto las condiciones laborales y económicas como el surgimiento de trayectorias laborales femeninas se consolidan dando lugar a relaciones en las

que los sujetos, hombre y mujer, se posicionan desde espacios que les permiten demandar, interpelar y cuestionar al otro desde otros sitios de enunciación. Autores como Olivia Tena señala:

[...] se puede hablar de una crisis de masculinidad si ésta se entiende como una falta de correspondencia entre las creencias y prácticas valoradas sobre el deber ser masculino, que en otro tiempo se vivieron como naturales y los nuevos tiempos en que las condiciones objetivas dificultan su cumplimiento. Es decir, se habla de crisis en el sentido de que a los varones se les quita la posibilidad de cumplir con sus deberes asignados, aún cuando ellos sigan considerando que esos deberes les corresponden (2007, p. 363).

En este marco, se sostiene que para muchas mujeres los proyectos laborales femeninos son prioritarios en su proyecto de vida, aunque tal prioridad no necesariamente significa que no desean formar una familia (Castañeda, 2019). Esta situación resulta problemática en un contexto sociocultural que sigue limitando la identidad masculina a referentes como el trabajo y la proveeduría principal de una familia, así como en una sociedad que descarga sobre las mujeres la guardia y custodia de las familias y sus miembros, casi de manera exclusiva, lo que Constanza Tobío Soler (2020) ha llamado “la expectativa social del altruismo” femenino.

En este contexto, una pareja formada por una mujer que trabaja y un hombre que también lo hace afronta, en muchas ocasiones, tensiones sobre el papel que una y otro deben tener en el interior de la familia, en el espacio doméstico, con independencia de la aportación económica al núcleo familiar que ambos realicen. Lo que tenemos es que la reproducción de la división del trabajo en el interior de la familia hace frente a resistencias potentísimas –sobre todo si hay hijos–, que interpelan en diferentes niveles a hombres y mujeres, por lo que los acuerdos y las negociaciones son fundamentales para lograr la transformación de las tradicionales asignaciones de quehaceres domésticos en las familias y la generación de procesos de corresponsabilidad viables y de largo aliento. En la siguiente sección se presentan algunas conceptualizaciones al respecto.

Trabajos de cuidados, conciliación y corresponsabilidad

Como se mencionó en el apartado anterior, las transformaciones en las trayectorias femeninas relacionadas con el acceso a la educación superior y al trabajo han tenido repercusiones importantes en las identidades de las mujeres y en la forma en que se

relacionan con los hombres y en el interior de las familias. Una de las dimensiones problemáticas derivadas de estos cambios está relacionada con los arreglos basados en la división sexual del trabajo en el interior los hogares, situación que se recrudece cuando además hay hijos, adultos mayores o personas dependientes que demandan cuidados. Algunas autoras coinciden en que se trata de una “crisis de cuidados” (Batthyány, 2015; Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

En 1990, Fisher y Tronto definieron el cuidado de manera general como “todo lo que hacemos para continuar, reparar y mantener el mundo para que podamos vivir lo mejor posible” (cit. en Arango *et al.*, 2018, p. 9). Esta definición resulta pertinente al expresar la característica holística de los cuidados, permite establecerlos como algo continuo y no señala sujetos específicos que requieran cuidados o que los otorguen. En paralelo, el concepto formulado por estas autoras resulta tan general que “cualquier” actividad podría ser incluida, lo que invisibiliza situaciones como el hecho de que las mujeres son, en su mayoría, quienes realizan estas actividades, de manera remunerada o no, lo que obstaculiza la construcción y el goce de su ciudadanía plena.

Otra propuesta es la ofrecida por Karina Batthyány:

[...] el cuidado designa la acción de ayudar a un niño, niña o a una persona dependiente en el desarrollo y el bienestar de su vida cotidiana. Engloba, por tanto, hacerse cargo del cuidado material, que implica un “trabajo” del cuidado económico, que implica un “costo económico” y del cuidado psicológico, que implica un “vínculo afectivo, emotivo, sentimental”. El cuidado puede ser realizado de manera honoraria o benéfica por parientes, en el contexto familiar, o puede ser realizado de manera remunerada en el marco o no de la familia. La naturaleza de la actividad variará según se realice o no dentro de la familia y, también, de acuerdo a si se trata o no de una tarea remunerada (Batthyány, 2015, p. 10).

El concepto propuesto por esta autora define a los sujetos objeto de cuidados, y considera el cuidado como multidimensional, pues incluye aspectos como si se realiza o no en el marco familiar y si se realiza de manera remunerada o no. Esto resulta fundamental para desarticular la idea de que son las mujeres las “únicas” responsables de otorgar cuidado, sea como producto de una relación afectiva, filial, sea como proveedoras de un servicio. En este sentido, la interpelación hecha desde los estudios sobre los regímenes de bienestar ha colocado al Estado como uno más de los agentes que tiene que intervenir en este tema.

Como se puede observar, definir a qué nos referimos cuando hablamos de los cuidados no resulta sencillo, sobre todo por las implicaciones políticas que resultan de tal definición. “Se habla de cuidado (*care*), de servicios de cuidados, de servicios de atención o del trabajo de cuidados (que a veces se incluye en el trabajo doméstico familiar o trabajo de reproducción)” (Borderías, Carrasco y Torns, 2011, p. 71). Por su parte, Batthyány describe el cuidado como un derecho relacionado “con la igualdad de oportunidades, de trato y de trayectorias en el marco de un contexto de ampliación de derechos de las personas que conduce a un nuevo concepto de ciudadanía” (2015, p. 11).

Además de la problemática definición de cuidados, pero ligado a ella, está la caracterización de un buen o mal cuidado. Tronto (2010), por ejemplo, refiere la imposibilidad de evaluar el buen cuidado con estándares de mercado, y señala la necesidad de pensar la familia como el marco de construcción de la idea de lo que un buen cuidado implica. Sostiene, asimismo, la necesidad de repensar las relaciones de poder que se establecen en el marco de los trabajos de cuidado (sean remunerados o no); hace énfasis en la particularidad y la pluralidad de las necesidades de cuidado de los sujetos (niños, enfermos, adultos mayores), incluso las necesidades de quienes otorgan cuidados o realizan servicios de cuidado. Finalmente sugiere que el propósito de las actividades de cuidado debe discutirse también.

Todo régimen de bienestar tiene como base un concepto propio del cuidado y, por ende, define quiénes deben recibir cuidados y establece las condiciones para que socioculturalmente alguien (por lo general las mujeres) se haga cargo de hacerlo, y en qué términos el mercado, él mismo, y la propia comunidad pueden participar. En este contexto, el análisis que se produjo en la disciplina de las políticas públicas, sobre todo relacionadas con las políticas sociales, recuerda que “el bienestar sólo puede alcanzarse si se organiza socialmente el cuidado cotidiano de las personas más allá de que convivan o no en un núcleo familiar durante los períodos del ciclo de vida en lo que no se goza de autonomía personal” (Borderías, Carrasco y Torns, 2011, p. 42). Resulta pertinente retomar y repensar esta idea, sobre todo en nuestros países de América Latina, donde la organización social del cuidado es particular y mayoritariamente familista (Aguirre, 2008), que se sostiene por la preeminencia de una cultura patriarcal.

En este marco, proponemos entender el cuidado como el resultado de la integración de dos ideas generales. Primera, los cuidados son toda actividad realizada para sí o para otros, que permite la satisfacción de las necesidades básicas para vivir una vida digna, incluyendo el espacio físico donde se está y el medio ambiente,

asegurando la reproducción de la vida. Segunda, dicha actividad nace del reconocimiento tácito de la existencia de necesidades que pueden o no satisfacerse de manera autónoma durante todo el ciclo vital de todas las personas.

La propuesta arriba mencionada busca mostrar que los cuidados nacen solo si existe el reconocimiento de necesidades que satisfacer. En este sentido, a diferencia de Tronto (2010), sostenemos que el reconocimiento de la existencia de una necesidad de cuidado no está considerado como una etapa de los cuidados, sino como condición misma de su existencia.

Otra diferencia es que sugerimos incluir también el reconocimiento y la necesidad de autocuidados. Nos parece que este reconocimiento es vital para problematizar los cuidados como un derecho universal. Traer a la discusión el autocuidado busca, además, interpelar al Estado sobre las condiciones generales de vida, trabajo, educación, salud, etcétera, necesarias para que los sujetos lleven a cabo actividades de autocuidado. Lo anterior es también una invitación a pensar los cuidados como parte de la vida de todos, hombres y mujeres, con la intención de desmontar la creencia de que son un asunto o una problemática que solo afrontan las mujeres.

Esta propuesta busca, además, remarcar la importancia de pensar los cuidados y los sujetos involucrados en la relación generada por estos, insertos en un contexto sociocultural e institucional particular. Así, tal como lo señalan Baththyány, Genta y Perrota (2014), las respuestas sobre quién debe asumir los costos del cuidado de personas dependientes, niños y adultos mayores, y cómo puede distribuirse la participación y la responsabilidad entre el Estado, la familia, el mercado y la comunidad, conforman “los elementos estructurantes de la posición de las mujeres en las familias y en el mercado de trabajo, así como también su efectiva capacidad de ejercer los derechos vinculados a su ciudadanía social” (Baththyány *et al.*, 2014, p. 7).

Lo que pensamos sobre los cuidados, quién requiere de cuidados y quién o quiénes pueden/deben otorgarlos está definido culturalmente, así como lo están algunas de las necesidades de los sujetos. El deber socialmente asignado a las mujeres de realizar los trabajos de cuidado, en el marco de los cambios demográficos, pero también del acceso de las mujeres al mercado laboral, ha producido la necesidad de muchas mujeres que, pese a haberse incorporado a puestos de trabajo, siguen asumiendo como propias las labores de cuidado, de buscar lo que se ha nombrado como “conciliación vida laboral-vida familiar”.

De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la conciliación es el equilibrio entre “las responsabilidades profesionales y la vida familiar” (OIT, 2011, p. 1). La conciliación está pensada como una problemática exclusivamente

femenina, presuponiendo que es la mujer la única de las partes que integran la familia que tiene interés por “seguir” cumpliendo el rol tradicional que la posiciona en el espacio doméstico como única responsable de las labores de reproducción y de crianza.

Derivado de un estudio comparativo realizado con mujeres académicas y directivas de universidades iberoamericanas, Castañeda Rentería señala:

El tema de cómo lograr el equilibrio en ámbitos como el laboral y el familiar es complejo, no sólo por las implicaciones sociales generacionales, económicas y de seguridad social que implican, sino también porque como todo fenómeno configurado por el género implica relaciones de poder que generan resistencias al cambio y negociaciones entre los actores que no siempre están posicionados desde espacios horizontales. Para las mujeres la búsqueda de un equilibrio implica deconstruir un tipo de feminidad que se expresa asumiendo como propios y exclusivos los trabajos de crianza y trabajos de reproducción no remunerados en el ámbito doméstico, pero también ceder el monopolio del saber y el hacer en este espacio para dar cabida a la generación de corresponsabilidades con los demás miembros de la familia (Castañeda, 2019, p. 33).

Esta situación es distinta para los hombres, cuya identidad masculina no está configurada a partir de referentes domésticos. Aunado a lo anterior, la búsqueda de conciliación por parte de una mujer supone para el hombre una pérdida de autonomía, pues lo interpela a involucrarse de manera equitativa en las labores no productivas al interior del espacio doméstico.

Acerca de la complejidad de entender el concepto de conciliación y sus implicaciones prácticas para las mujeres, hay quienes proponen cambiarlo por el concepto de corresponsabilidad, con el cual nos referimos a “los patrones comportamentales e interaccionales que intervienen en el reparto, la distribución y el consenso en torno a los roles y tareas familiares entre los miembros de la familia” (Maganto, Etxeberria y Porcel, 2010, p. 74), que comprenden dimensiones tales como la percepción de un reparto justo, la actuación coordinada y una asunción de responsabilidad compartida (Maganto, Bartau y Etxeberria, 2010).

En este trabajo consideramos que ambos conceptos son necesarios dada la complejidad del fenómeno que abordamos. La búsqueda de la conciliación es un problema que generalmente afrontan las mujeres, derivado de la carga cultural que las ubica como únicas responsables del hogar y la crianza, es decir, de los cuidados, situación que no ha cambiado del todo a pesar de la participación de las mujeres tanto en la educación superior como en el mercado laboral.

Por su parte, la corresponsabilidad es un concepto que entraña una organización más democrática de las labores que sostienen el núcleo familiar, pero que no necesariamente describe o contiene las tensiones y los malestares originados en la búsqueda constante de seguir siendo buenas esposas o buenas madres.

MÉTODO

Perspectiva de género

La perspectiva de género está definida en la fracción VI del artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2006):

[...] se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (LGIMH, 2006).

Se trata tanto de un posicionamiento como de una herramienta metodológicos que atraviesan el diseño de la investigación, los instrumentos de recolección de datos, el análisis y la interpretación de estos. Se refiere, pues, a un posicionamiento epistemológico, crítico y feminista que reconoce las implicaciones prácticas y simbólicas que supone la diferencia sexual en un momento histórico particular y en una sociedad determinada.

En el caso que nos ocupa, el trabajo académico como actividad laboral se vive claramente de manera distinta por los hombres que por las mujeres, lo cual deriva, en este caso, de dos cosas: la complejidad de las relaciones intergéneros ante la novedad de identidades femeninas con referentes distintos y las tensiones en los acuerdos familiares y de pareja sobre la realización de los trabajos de cuidados.

Estrategia metodológica

La metodología de esta investigación tiene un enfoque cualitativo. Se realizaron 21 entrevistas a mujeres académicas, pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), con adscripción a alguno de los centros universitarios que conforman la Red Universitaria de la Universidad de Guadalajara. Todas ellas de

entre 29 y 63 años, con diferentes estados civiles, con o sin hijos, y de todas las disciplinas científicas consideradas por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) hasta antes de la reforma hecha en el reglamento en 2020. En el cuadro 1 se resume la información de las entrevistadas.

CUADRO 1. DATOS GENERALES SOBRE LAS INFORMANTES

Pseudónimo	Edad	Estado civil	Hijxs	Nivel educativo	Área del conocimiento CONACYT (antes de la reforma 2020)
Damiana	35	Soltera/ divorciada	No	Doctorado	Área II
Diana	43	Casada	Sí	Doctorado	Área II
Alondra	35	Soltera	No	Doctorado	Área II
Azul	45	Casada	Sí	Doctorado	Área IV
Cindy	36	Soltera	No	Doctorado	Área III
Maritzá	40	Casada	Sí	Doctorado	Área IV
Patricia	38	Casada	Sí	Doctorado	Área VI
Josefina	61	Casada	Sí	Doctorado	Área V
Natalia	51	Casada	Sí	Doctorado	Área V
Anabel	40	Casada	Sí	Doctorado	Área V
Ileana	51	Casada	No	Doctorado	Área IV
Renata	37	Casada	Sí	Doctorado	Área VII
Luz	41	Casada	Sí	Doctorado	Área VI
Jimena	53	Casada	Sí	Doctorado	Área V
Cristina	40	Casada	Sí	Doctorado	Área I
Claudia	29	Casada	No	Doctorado	Área II
Nadia	40	Casada	Sí	Doctorado	Área IV
Karina	43	Casada	Sí	Doctorado	Área IV
Rene	52	Casada	Sí	Doctorado	Área V
Salma	68	Soltera/ divorciada	Sí	Doctorado	Área IV
Marina	36	Soltera/ divorciada	No	Doctorado	Área I
Isabel	52	Soltera/ divorciada	Sí	Doctorado	Área IV
Luisa	46	Casada	No	Doctorado	Área V
Pamela	55	Casada	Sí	Doctorado	Área V

Fuente: elaboración propia.

Las entrevistas se realizaron entre agosto de 2017 y julio de 2018. Fueron grabadas y transcritas en su totalidad y codificadas con la ayuda del software Atlas ti, versión 6. Las entrevistas se efectuaron con el apoyo de un guion que incluía las siguientes categorías: a) familia de origen; b) relación de pareja; c) trabajo; d) ocio y tiempo propio; e) maternidad y d) feminidad. En el presente artículo se analizan los datos obtenidos en la categoría b), correspondiente a relación de pareja. Se presenta a continuación la información, organizada a partir de tres ejes analíticos: ajustes y negociaciones de pareja, las negociaciones imposibles y, finalmente, las ganancias que les implica el trabajo a las mujeres en relación con su dinámica de pareja.

En cuanto a los criterios éticos, es oportuno mencionar que en todos los casos se usan seudónimos con la intención de resguardar el anonimato y la confidencialidad.

RESULTADOS

Los testimonios se organizaron en tres grandes categorías: primera, los ajustes y las negociaciones que funcionan con la pareja; segunda, cuando los ajustes y negociaciones no resultan, y tercera, las ganancias que estas mujeres han tenido en su relación de pareja a partir del trabajo. En los párrafos siguientes exponemos los análisis de los testimonios más significativos aportados por las participantes.

Los ajustes y las negociaciones en la pareja

Algunas de las participantes negocian y dialogan con sus parejas, de manera racional y explícita, sobre cómo harán para conservar sus trabajos, desarrollar su profesión y seguir avanzando en la dimensión pública y en la vida laboral. Las estrategias usadas y elaboradas por las participantes para conseguir esta armonización son diversas. Por un lado, consisten en organizar y coordinar con la pareja los tiempos de estudio y formación de cada miembro de la relación; por ejemplo, que uno de los miembros de la pareja haga un posgrado y luego el otro. De igual forma, planifican y acuerdan cuándo tener hijos y cuándo ingresar a los posgrados o buscar promociones laborales. En estos casos destaca que las mujeres hablan de sacrificio; han pospuesto sus proyectos laborales debido al peso que cobran los roles de género o toman las decisiones de cuándo y cómo organizar sus tiempos en conjunto con sus parejas.

[...] me vine a Guadalajara, me casé, quise formar la familia y tener los dos hijos que quería tener, y ya que los tuve, decidimos que él primero hiciera el doctorado, o sea, yo me sacrificué para que él lo hiciera, y ya cuando mi hija tenía los dos años, yo me puse a estudiar el doctorado (Rene).

Por otro lado, implica que estas mujeres gestionen y exijan a la pareja una participación activa en el trabajo doméstico y en el cuidado de los hijos. Estas demandas, negociaciones y gestiones inician, muchas veces, desde el noviazgo, y no se dan de manera natural o armónica, sino, por el contrario, implican luchas, tensiones y demandas claras y firmes por parte de las mujeres. Así lo expresa Nadia en el siguiente testimonio.

[en el noviazgo] él era muy detallista y me cuidaba mucho; de repente, llegar a su casa y verlo decirle a las hermanas “me das agua, por favor”, “me das este...” [...] me chocó como no tienes una idea [...] y yo: “no estoy de acuerdo con eso, si tú tienes manos y tienes pies para levantarte, [que] las mandes”, “es que a mí no me gusta que hagas eso, yo tengo manos, tú tienes manos y pies, tú puedes levantarte por tu vaso de agua, entonces, dime pues cómo van a ser las cosas, porque esta parte a mí no me gusta”. Y ya me decía “bueno, pues es que ellas me quieren consentir” [...] él fue como muy receptivo a lo que yo le iba pidiendo. Nos casamos; llegaba yo de trabajar y, de repente, me decía “¿qué vamos a cenar?”, y yo: “bueno, sí, yo hago la cena, pero ¿cómo le vamos hacer para limpiar?”. Y él: “ay, a mí no me conflictúa; no importa si no barremos o no importa si no trapeamos”. Entonces yo le dije “no, sabes que a mí sí me conflictúa; yo quiero que mi casa esté limpia, así que vámonos poniéndonos de acuerdo”. Sí fue un estira y afloja porque él me decía “yo hago, pero pídemelo”, y yo: “o sea, no, yo no te tengo que pedirte, ya somos dos adultos viviendo en esta casa, bla bla bla, los dos aportamos, los dos hacemos, yo puedo encargarme de unas cosas que a ti no te guste hacer, pero tú tienes que hacer otras” (Nadia).

Tal como se puede ver en el testimonio de Nadia, estas mujeres tienen muy claro el tipo de pareja que quieren, el tipo de participación que demandan de esta en lo privado, las cosas que les molestan, las que sí son importantes en cuanto al aseo del hogar y la crianza y no tienen reparos ni tapujos para expresarlos y exigirlos a la pareja, lo que posibilita el establecimiento de acuerdos claros y asertivos. Un aspecto interesante es que son mujeres que confían y están seguras de que sus parejas pueden y tienen habilidades para cuidar y criar a sus hijos, lo que les permite no querer asumir el papel de “supervisoras” u “organizadoras” de la manera en que la pareja tiene que criar y cuidar a sus hijos. Así lo expresa la misma Nadia:

Yo ya me venía a trabajar con toda la confianza de que la niña estaba con su papá. No la llevamos a una guardería porque él [la pareja] me dijo “podemos tener alguien aquí y yo estoy aquí al pendiente de ella” Entonces, no necesitamos una guardería. A los cuatro años nace mi niño [...] mi marido me decía “hacemos lo mismo, yo no tengo ningún conflicto, al contrario, disfruto mis hijos aquí” (Nadia).

En otros casos, las actividades y tareas del hogar se distribuyeron de manera más fácil. Anabel, por ejemplo, ha acordado con la pareja que él se responsabilice de algunas actividades y ella de otras; ella se encarga de cocinar y de supervisar a la trabajadora doméstica, mientras que su pareja atiende las cosas mecánicas del auto, los pagos, los asuntos de arreglo de cosas que se descomponen. Ambos participan en los quehaceres vinculados con la crianza, la educación y el cuidado de los hijos, es decir, tienen una corresponsabilidad en los cuidados. Si bien en Anabel se identifica una distribución del trabajo complementaria y basada hasta cierto punto en diferencias impuestas sexo-genéricamente, ella dice sentirse cómoda y apoyada con este tipo de organización familiar. Incluso dice que son diferentes las formas y los modos de aportar al hogar, pero que ambos se esfuerzan por un proyecto conjunto, como lo muestran sus palabras:

Mi marido y yo tenemos como las mismas metas; todo se va generando desde la persona que te ayuda. También asistimos a un “Proyecto familia” para conocernos más; es un grupo religioso —hablando de los puntos en común en la crianza de los hijos—. Él y yo tenemos, estamos de acuerdo en que la familia es para un objetivo; tenemos los mismos objetivos. Yo creo que la manera de llegar es diferente de cada quien. Cada quien tenemos nuestro estilo, y, entonces, sí tenemos como los mismos logros, las mismas metas, eso sí lo tenemos como muy claro, y por eso yo creo que embonamos bien (Anabel).

Sin embargo, casos como el de Anabel representan una minoría de las formas de gestión y negociación con la pareja. Más bien, lo que se observa con bastante frecuencia es la demanda y búsqueda de dividir el trabajo doméstico y de cuidados por igual entre ambos miembros de la pareja, la mayoría de las veces con el apoyo de una empleada doméstica que se encarga de la limpieza de la casa y del cuidado de los hijos.

Un aspecto común en la mayoría de las participantes de este estudio es que demandan y les parece importante que sus parejas participen activa e igualitariamente en actividades como cocinar, lavar, limpiar el hogar, recoger a los hijos del colegio, hacer las tareas con ellos, alimentarlos, etcétera, es decir, que asuman una participación corresponsable en el hogar y en el cuidado.

[...] tenemos una relación muy equitativa en ese sentido, si yo no puedo llegar y hacer comida, pues él la hace, generalmente yo la hago, pero sí, porque los dos trabajamos, pero, y yo tengo más cercanía de mi casa hacia acá y cosas así, pero sí tenemos divididas tareas domésticas al cien por ciento, por ejemplo, hacer de comer, lavar, todo, todo; lo que se requiera: ir a traer los niños, hacerles el cuarto, cuando eran niños, ahorita ya no (Natalia).

[...] cocinamos entre mi esposo y yo, normalmente cocino yo, pero cuando no hay tiempo cocina él; igual con los niños, pues cuando puedo yo doy de comer, y si no hay tiempo, él. Nos alternamos, nos organizamos, pero es entre todos [...] Como esposa, pues trato de apoyar a mi esposo, pero también le exijo [...] porque, digo, como a mí me gusta mucho tener así en orden, bien organizado y demás, cuando llego y veo que no están los trastes lavados, y ya habíamos quedado de que iba a lavar los trastes, pues le digo, cosas así; también le pido cosas (Diana).

Es frecuente que estas mujeres busquen tener su tiempo y espacio para trabajar y avanzar en los procesos propios de la investigación (lectura, escritura, corrección de textos, elaboración de presentaciones, etcétera) aún dentro de sus propias casas. Justo por esta búsqueda, son mujeres que han establecido límites y han ganado que sus parejas respeten sus horarios y tiempos de trabajo, viajes y escritura o, bien, que eligieron a sus parejas porque sabían que son personas que respresarían las demandas y requerimientos de la academia (realizar viajes para presentarse en congresos, los tiempos de trabajo, salir de casa por largas jornadas, entre otras cosas). Los relatos de Luz y Cindy son ejemplos de este tipo de discursos:

[el inicio de la vida de casada] fue algo diferente porque entre lo que te adaptas a esa nueva vida y que tu pareja te dé como el espacio y todo para que tú puedas avanzar, es un “es que tengo que escribir una tesis”, así como que espérame, tengo que hacer una tesis. Es ese proceso de adaptación de “ay, cómo le voy a hacer aquí”. Bendito Dios, siempre he tenido un esposo que me ha apoyado en ese sentido, siempre he tenido ese apoyo. Por eso estoy aquí, o sea, sin ese apoyo me haya puesto bloqueos de “no, no, no, aquí tienes que estar, tú eres en la casa” cosas así. Yo creo que para empezar no creo que hayamos estado de acuerdo [...] mira, cuando yo me casé con él o por lo que decidí casarme con él es porque [...] sabía que me iba a apoyar en lo que yo quería y él sabía que no era así como que me voy a casar, me voy a sentar o me voy a estar en mi casa haciéndote de comer, dedicándome a la casa y tú vas a llevar el dinero. Nunca lo vimos así y tampoco él nunca lo vio así; no ha sido machista, nunca fue una persona así. Al contrario, te digo, siempre me ha apoyado así para superarme (Luz).

[...] hasta eso que él, con la pareja que estuve, era así como que muy, pues nos adaptamos bien. De hecho, sí, sí, en ese sentido [...] o sea, él sabía como que era una mujer independiente y todo, entonces sí me daba mi espacio (Cindy).

Algunas de estas mujeres han encontrado formas o estrategias para compartir tiempo con sus parejas y avanzar en actividades o pendientes urgentes (que tienen fechas de entrega predefinidas). Por ejemplo, Nadia dice que mientras su esposo ve televisión, ella está leyendo a su lado; si bien no están haciendo la misma actividad, ella siente que está conectada con él porque están en la misma habitación.

En la noche, ahí en la cama con el marido, él viendo tele y yo ya aprendí a leer ahí, al lado de él, para sentir que estamos acompañados. Él me dice “Nadia, ¿qué hiciste en el día? Y le digo “pues fui a la escuela en la mañana para estar con la niña y pues ahorita tengo que hacerlo (el trabajo)”, y como que hemos tomado una dinámica de está bien, sacrifico un ratito de trabajo [...] Ya sabemos todos que el trabajo no para, el trabajo sigue (Nadia).

Las negociaciones imposibles

En esta categoría se presentan los testimonios de mujeres que expresaron tensiones y conflictos que derivaron en rompimientos y separaciones. En ellos destaca la defensa del proyecto personal como elemento en conflicto, así como la lucha y tensión por el tema de los cuidados y las actividades domésticas.

En las entrevistadas que tienen hijos se percibe con claridad la manera en que la conciliación vida laboral-vida familiar se volvió “un tema” justo cuando se tuvieron hijos, pues en este momento la mujer es interpelada en tanto madre y, por lo tanto, se sitúa como responsable “única” de la crianza y del cuidado de los infantes. Esta unicidad de tal responsabilidad produce malestares como cansancio, estrés, frustración o culpa (Contreras y Castañeda, 2016).

En esos casos, la mayoría de las mujeres recurre a redes de apoyo familiares o al uso de guarderías. Aquí aparece la madre de la mujer académica como uno de los actores centrales y relevantes que ofrece apoyo en los proyectos de su hija. Este apoyo es, por ejemplo, el cuidado de los nietos, que les permite a las entrevistadas seguir trabajando; aunque también se encuentran casos en los que se contrata personal doméstico o nanas para este cuidado.

Otras de las tensiones se generan cuando la pareja asume que la mujer trabaja para “completar” el ingreso familiar y que ella preferiría estar en casa. En esta circunstancia,

destaca la incomprendión por parte de la pareja de lo que significa para estas mujeres el trabajo extradoméstico y la persistencia de la creencia de que las mujeres deben y gustan de cuidar a los hijos y atender el hogar. El caso de Isabel es un claro ejemplo; según relata, era constante la frase “no necesitas trabajar, yo gano suficiente”.

[...] ganaba diez veces más que yo. Entonces, me decía “no necesitas dinero, no necesitas trabajar”. Y yo: “es que no lo hago por el dinero”. Yo no quiero estar frustrada como muchas mujeres que tienen [...] una trayectoria como bien planteada cuando son solteras y que renuncian a todo por su esposo. Y después, a los cincuenta, a los sesenta, veo que les exigen a los hijos que les paguen el sacrificio de no haber tenido una carrera. Yo no voy a ser así. O sea, yo no le voy a cobrar la factura a mis hijos. Yo dije “tengo muy claro qué es lo que quiero” (Isabel).

En el testimonio se revela cómo defiende su proyecto personal al aludir los casos de “otras” mujeres que han dejado todo por sus parejas e hijos y que en determinado momento se sienten frustradas. Asociar la falta de trabajo con frustración nos parece que es un signo que da cuenta del lugar relevante que tiene este en la vida de Isabel como función que, más allá de remuneración económica, le ofrece satisfacción y realización.

En el caso de algunas de las entrevistadas cuyas parejas también se dedican a la investigación se aprecia cómo la competencia entre ambas partes por el reconocimiento en la institución donde trabajan o por reconocimientos externos puede crear tensiones cuando ellos no logran manejar que las mujeres sean quienes tienen mayor reconocimiento en la labor científica. “Él fue SNI antes que yo, mientras los dos fuimos nivel uno nunca noté nada. El problema fue cuando me dieron el nivel dos y a él no; sí se notó” (Luisa).

Otro ejemplo es el caso de Azul, que ahora es miembro candidata del SNI y quien se separó un tiempo de su esposo. Ella explica esa separación como resultado de las tensiones que provocaron sus estudios doctorales y las demandas de la maternidad, en un momento en el que su esposo abandonó su proyecto doctoral y decidió no continuar su trayectoria académica. “Ha sido muy difícil, de verdad muy difícil, porque yo veo que le cuesta trabajo, pero yo no voy a dejar esto que me ha costado tanto” (Azul).

Marina también vivió tensiones con su pareja durante los estudios doctorales. A diferencia de Azul, ella se divorció y quedó a cargo de sus dos hijos. A varios años de su divorcio, ahora ya con una nueva pareja, fue reconocida hace tres años como miembro del SNI. Al poco tiempo de publicarlo en su página de Facebook

recibió un mensaje por WhatsApp de su exesposo que decía “espero que el SNI haya valido la pena”. Con una sonrisa amplia y espontánea, Marina dice “claro que sí, valió todo”.

Finalmente exponemos el caso de Salma, que evidencia la poca reciprocidad de algunas parejas a los apoyos que ellas les brindaron:

Es que te voy a decir una cosa, a mí siempre me ha ido mejor académicamente; incluso, yo lo he apoyado, incluso los trabajos yo los hacía y ponía el nombre de él, como suele suceder, pero más en mi caso, yo hice muchos trabajos [...] los artículos de las revistas, ponía el nombre de los dos y yo los hacía, y ahora que yo estuve enferma él no puso mi nombre, ¡no puso mi nombre! (Salma).

Las ganancias que les implica a las mujeres el trabajo en relación con la dinámica de pareja

Algo que han logrado estas mujeres académicas a partir del trabajo es establecer una relación más igualitaria y un trato más horizontal con sus parejas, es decir, reposicionarse y ocupar un lugar de más estatus o más valorado por las parejas. Asimismo, a algunas mujeres, el trabajo académico les ofrece un sentido de vida, o sea, el trabajo es parte de lo que les gusta hacer, de lo que las define y les otorga una satisfacción personal. En estos casos, se observa que la satisfacción y el bienestar que derivan del trabajo tienen repercusiones positivas en la dinámica de pareja, ya que las participantes dicen que sienten que tienen más cosas que aportar y compartir con la pareja.

Otra de las ganancias de trabajar referida por estas mujeres académicas es que pueden ofrecer y tener acceso a mejores condiciones de vida (por ejemplo, mejores colegios para los hijos o una economía más estable) para sí mismas y para sus familias (hijos, pareja, padres, etcétera). La misma Nadia nos habla de esto:

Creo que trabajar me da mi libertad a mi decisión, me da mi cierta igualdad en la pareja. Me gusta lo que hago y no me veo haciendo otra cosa; a veces me lo cuestiono, y no me veo haciendo otra cosa, no me veo en mi casa de tiempo completo, definitivamente no, me aburro, no sé qué hacer en mi casa y termino así como mal. Este, en vacaciones lo he comprobado; me fui un año sabático, pero me llené de trabajo en el año sabático. Entonces, realmente estuve trabajando, entonces, no sentí como la diferencia, lo único que cambió fue el lugar. Definitivamente sí lo veo también como una oportunidad de que mis hijos tengan acceso a más cosas, mis hijos y nosotros como familia (Nadia).

En uno de los casos, el trabajo académico, por sus componentes de demanda permanente de disposición de tiempo, de trabajo de laboratorio y campo, por la posibilidad de obtener reconocimiento en él, se convirtió en un medio que a la investigadora encuestada le ofreció la tranquilidad y la posibilidad de tener cierta paz que no encontraba con la pareja o en casa y le ha permitido llenar vacíos que tenía su vida personal.

No. Creo que por eso crecí tanto en lo académico, porque era un escape para mí; o sea, como no podía resolver la parte de los celos, la parte de yo soy la mujer y tengo que aguantarlos (los celos). Mi ideal siempre fue estudiar en el extranjero, y renuncié a él por mi familia; mi ideal era trabajar en PEMEX o en Kodak como ingeniera, y renuncié por mi familia. Y renuncié no sintiéndome mal, porque al final de cuentas encontré algo en lo que soy buena, o sea, yo nací para ser maestra, me encanta la investigación, pero el ser fuerte acá compensaba esa parte que no tenía en mi vida personal (Isabel).

CONCLUSIONES

Tanto en los casos en que se llega a acuerdos como en los que no, es claro que las mujeres académicas que participaron en esta investigación no usan el trabajo como moneda de cambio para las negociaciones con la pareja. El trabajo es un elemento configurador de sus identidades y se vuelve irrenunciable. Tan es así que estas mujeres defienden y reafirman constantemente en su relato lo importante que ha sido para ellas trabajar como académicas e ingresar al Sistema Nacional de Investigadores.

Para algunas mujeres, el trabajo doméstico y la crianza de los hijos no representó un problema significativo o relevante, ya que lograron establecer acuerdos basados en la corresponsabilidad y tener una distribución de las tareas que les permitió no sentir culpa, malestar o cansancio. En estas mujeres llama la atención que, más allá de si los acuerdos implican una distribución equitativa de las tareas o una organización complementaria, estos les permitieron sentir que el ámbito privado es un espacio de responsabilidades compartidas y colaborativas con la pareja. Incluso, en algunos de estos casos se optó por la contratación de terceros que hacen menos intenso y demandante el trabajo doméstico.

Tal como se pudo observar en los resultados, otro grupo de mujeres afrontaron problemas relacionados con el cumplimiento de ciertos mandatos socioculturales y de género, como hacerse cargo de las labores domésticas o responsabilizarse de

que alguien más las realice encargándose de la supervisión. Además, vivieron en una constante y tensionada negociación con sus parejas respecto a las actividades de crianza, así como la manera de “tener” tiempo para realizar su trabajo pese a las demandas de atención de sus parejas. En algunas de estas tensionadas negociaciones, las mujeres optaron por buscar apoyo y soporte en guarderías o en las familias de origen, ya que no lo encontraban en la propia pareja.

También se encontraron casos en los que dichas negociaciones no resultaron, pero, como lo muestran los testimonios, que las trayectorias de estas mujeres superen las trayectorias laborales de sus esposos es un aspecto medular del conflicto. De igual forma, un elemento central del conflicto es el hecho de que estas parejas tenían masculinidades hegemónicas que están construidas desde el mando, la proveeduría, el trabajo, etcétera. Quizá por esto, para esas parejas, era tan difícil aceptar que las mujeres confirieran un lugar central a su trabajo, y no a la maternidad o al estar en casa.

Así pues, es importante analizar no solo a las mujeres, sus estrategias de conciliación, sus proyectos de vida, sino también incluir en la discusión el atentado a la masculinidad que muchos hombres experimentan cuando sus esposas defienden y construyen una trayectoria laboral, en este caso académica, a la cual no renunciarán, pese a las demandas sociales y familiares que las interpelan. Por esta razón, futuros estudios podrían realizarse con varones a fin de dilucidar cuáles son sus imaginarios y representaciones sociales acerca del ser mujer, ser hombre y estar en pareja. Asimismo, futuros programas de intervención social con parejas en conflicto podrían optar por una redefinición de estos conceptos y del establecimiento de acuerdos que sean más equitativos y satisfactorios para ambos miembros de la pareja.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE, Rosario. (2008) “El futuro del cuidado” en Arriagada, Irma (organizadora) *Futuro de las familias y desafíos para las políticas*, Serie Seminarios y Conferencias, no.52, Santiago: Comisión Económica para América Latina, pp.23-34.
- AGUIRRE, Rosario; Batthyány, Karina; Genta, Natalia y Perrota, Valentina. (2014) Los cuidados en la agenda de investigación y en las políticas públicas en Uruguay. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 50, 43-60. DOI: <https://doi.org/10.17141/iconos.50.2014.1427>

- ARANGO, Luz Gabriela; Amaya, Adira; Pérez-Bustos, Amayara y Pineda, Javier. (2018) *Género y cuidado. Teorías, escenarios y políticas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia/ Pontificia Universidad Javeriana/Universidad de los Andes.
- ASAKURA, Hiroko. (2005). “Cambios en significados de la Maternidad: emergencia de nuevas identidades femeninas”. En: M. Torres (ed.), *Nuevas maternidades y derechos reproductivos* (pp. 61-98). México: El Colegio de México.
- BATTHYÁNY, Karina. (2015) “Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales”. En: *Serie Asuntos de Género*, Comisión Económica para América Latina.
- BATTHYÁNY, Karina y Genta, Natalia. (2015) “Sociología de género y cuidados en Uruguay: el camino recorrido”. En: P. Rivera; J. Muñoz; R. Morales y S. Butendieck (ed.). *Políticas públicas para la equidad social*, (Volumen 1) (pp. 127-135). Santiago: Universidad de Santiago de Chile-Universidad de Barcelona.
- BECK, Ulrich, & Beck-Gernsheim, Elizabeth. (2001). *El normal caos del amor. Las nuevas formas de relación amorosa*. Barcelona: Paidós-El Roure.
- CARRASCO, Cristina; Borderías, Cristina y Torns, Teres. (2011) “Introducción. El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales”. En: Cristina Carrasco; Cristina Borderías y Teresa Torns (ed.). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. (pp. 13-96). Madrid: Catarata.
- CASTILLA CONLES, María Victoria. (2009). *Continuidades y cambios en los sentidos y experiencias de la maternidad argentina*. Ciudad de México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- CASTAÑEDA RENTERÍA, Liliana Ibeth (2016). Las distintas formas de estar en pareja: ausencias, presencias y las maneras de estar juntos sin estarlo. *Revista REDES Digital*.
- CASTAÑEDA RENTERÍA, Liliana Ibeth. (2019) “¿Nuevas sujetas, nuevas identidades? La vivencia profesional en la configuración de la identidad de género”. *Noesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 28(55), 88-108.
- CASTANEDA RENTERIA, Liliana Ibeth. (2019a). “El lugar de la mujer. Algunas consideraciones sobre género, hogar y trabajo”. En F.J. Cortazar Rodriguez, & E. Hernandez Gonzalez (coord.), *Nuevas vertientes en teoría social. Problemas y propuestas de análisis* (pp. 123-138). Guadalajara: Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades-Universidad de Guadalajara.
- CASTAÑEDA RENTERÍA, Liliana Ibeth. (2019b) “La conciliación vida laboral-vida familiar: conceptos y abordajes en Iberoamérica”. En: Liliana Castañeda Rentería, L., Karla Contreras. y María Felicitas Parga (coord.). *Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia*, Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

- CASTAÑEDA RENTERÍA, Liliana Ibeth; Parga, María y Musalem, Anisse. (2018). “Trayectorias académicas y laborales de mujeres que ocupan puestos de liderazgo universitario de la Universidad de Guadalajara en México”. En: Manuel Alcántara, Mercedes García, Francisco Sánchez (coords.). *Educación. Memoria del 56 Congreso de las Americanistas* (pp. 1002-1010). Salamanca: Salamanca.
- CHANT, Sylvia. (2007). “Género, familias y hogares”. En: Sylvia Chant, & Nikki. Craske (coord.), *Género en Latinoamérica* (pp. 287-338). CIESAS: Centro de Estudios Sobre Antropología Social (Publicaciones de la Casa Chata).
- CONACYT (2019). *Género y Ciencia CONACYT*. <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/genero-y-ciencia> (Consultado el 30 de noviembre de 2019).
- CONTRERAS, Karla. (2020). “Entre lo público y lo privado: decisiones laborales de mujeres embarazadas en Guadalajara”. En: M. González y P. Rodríguez, (coord.). *Recesión latinoamericana. Gasto Público y Mercado Laboral Femenino*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Universidad de Guadalajara (en prensa).
- CONTRERAS, Karla. (2019). “Experiencias de conciliación vida laboral-vida privada de mujeres académicas SNI de la Universidad de Guadalajara”. En: Liliana Castañeda, Karla Contreas, y María Parga. (coords.). *Mujeres en las universidades iberoamericanas: La búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia*. (pp. 175-202). Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara y Organización Universitaria Interamericana (OUI).
- CONTRERAS, Karla y Castañeda, Liliana. (2016). Tensiones entre el cuerpo productivo de la mujer y la normatividad de género en torno a la maternidad. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpo, Emociones y Sociedad (RELACES)*, 21(8), 10-20.
- DE LA O, María Eugenia. (2013). *Mujeres y diversidad laboral en México*. México: Universidad de Guadalajara.
- ESTEINOU, Rosario. (2008) *La familia nuclear en México: lecturas de su modernidad. Ciudad de México: Siglos XVI al XX*, México: Miguel Ángel Porruá.
- FAUR, Eleonor. (2007) “Masculinidades”, Susana Gamba (editora) *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires, Biblos.
- Ley General de Acceso para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2006). DOF 02082016. <http://www.data.cultura.cdmx.gob.mx/index.php/ley-general-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres/>
- LÓPEZ, Lucía. (24 de septiembre de 2015). En 2016 aumentará a 37.2% investigadoras reconocidas en el SNI. <http://www.udrg.mx/es/es/noticia/en-2016-aumentara-372-investigadoras-reconocidas-en-el-sni>. (Consultado el 17 de abril de 2019).

- MAGANTO, Juana María; Etxeberria, Juan y Porcel, Ana. (2010). La corresponsabilidad entre los miembros de la familia, como factor de conciliación. *Educatio Siglo XXI*, 69-84.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011) Cuarto Punto del Orden del Día. Conciliación del trabajo y la vida familiar. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_norm/-/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf (Consultado el 15 de marzo de 2020).
- RAMÍREZ, Juan Carlos. (2019). “Me da mucho miedo esto”: Hombres, (des)empleo y familia. Un acercamiento al vocabulario emocional. *Revista Estudios de Género de El Colegio de México*, 5(30), 1-34.
- RODRÍGUEZ, Zeyda. (2019). Imaginarios amorosos, reglas del sentimiento y emociones entre jóvenes en Guadalajara. *Estudios sociológicos*, 37 (10), 339-367.
- SALGUERO, Alejandra. (2007). “El significado del trabajo en las identidades masculinas” en María Lucero Jiménez y Olivia Tena (coord.) *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp. 429-448). México: UNAM.
- SCOTT, Joan Wallach. (2011). *The Fantasy of Feminist History*. Durham: Duke University.
- TENA, Oivia y Jiménez, Paula. (2006). Estrategias para mantener el modelo de masculinidad en padres-esposos desempleados. *Revista la Ventana*, 24, 440-462.
- TENA, Olivia. (2007). “Problemas afectivos relacionados con la pérdida, disminución y riesgo de pérdida de empleo en varones”, en María Lucero Jiménez, y Olivia Tena (coord.). *Reflexiones sobre masculinidades y empleo* (pp. 357-376). México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- TOBIO, Constanza. (2020) “La construcción social del trabajo de cuidado remunerado”, sesión inaugural del Seminario Permanente Trabajo Doméstico, Universidad Carlos III de Madrid, celebrado el 28 de mayo, online: <https://media.uc3m.es/video/5ed61c408f4208e4d68b45c6>
- TRONTO, Joan. (2010). Creating Caring Institutions: Politics, Plurality, and Purpose. *Ethics and Social Welfare*, 4 (2), 158-171. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/17496535.2010.484259>
- ZAMUDIO, Miguel. (2020). *Imaginarios y experiencias de paternidad en padres jóvenes de Ocotlán, Jalisco*, México. Tesis de Licenciatura. Ocotlán, Guadalajara: Universidad de Guadalajara.