

Discurso de género y emociones en mujeres académicas de alto rendimiento

Elisa Cerros Rodríguez *

María Elena Ramos Tovar **

Resumen

Desde finales de los ochenta y principios de los noventa los estudios sobre la participación de las mujeres en la vida académica universitaria Mexicana ha tenido dos vertientes principales: una que tiene que ver con la doble jornada que realiza la mujer académica al atender las demandas propias de su actividad laboral y las demandas de la familia (Acker, 1995; O'Laughlin y Bischoff, 2005; Ruíz, 2005; García, 2007, entre otros); la segunda que analiza sus condiciones laborales (Blázquez, 1989; García, 2004; Ruíz, 2005; Rivera y Zenteno, 2008; entre otros).

El presente trabajo representa un aporte sobre la primera vertiente, sin embargo aborda un aspecto teóricamente novedoso: el análisis de las emociones sobre los discursos de género entorno a las que desde el punto de vista teórico vincula representa un ensayo se ubica en la vertiente de la doble jornada, analiza las emociones que experimentan las mujeres académicas ante las demandas y exigencias que la doble presencia (trabajo - familia) les genera en función de los discursos de género, a partir de las contribuciones de Richard Lazarus a la comprensión de las emociones desde la Psicología Cognitiva; la discusión se genera a partir de los debates teóricos existentes en torno a la conciliación de las esferas trabajo y familia de la mujer académica, particularmente aquellas que poseen un alto nivel de producción científica y tecnológica, consideradas académicas de alto rendimiento. Las reflexiones aquí presentadas son parte de la revisión del estado de la cuestión sobre las mujeres académicas y familia.

Abstract

The participation of women in university academic life in Mexico has been the subject of analysis and discussion from within the academy with the aim of making visible the conditions under which it exercises its work in higher education and recognize their contribution to the development of science. The departure of this research is located temporarily in the late eighties and early nineties (Garcia, 2009:34), through the proliferation of research conducted by academics themselves in two main aspects: one dealing do with the double burden that women made to meet the academic demands of their own in their work and family demands (Acker, 1995; O'Laughlin and Bischoff, 2005; Ruiz, 2005; García, 2007; among others); the second analyzing their working conditions (Blázquez, 1989; García, 2004; Ruiz, 2005, Rivera and Zenteno, 2008; among others).

This trial was located on the slope of the doubleheader, analyzes the emotions experienced by academic women to the demands and requirements of the double presence (work - family) were

* *Estudiante de doctorado de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la UANL. Correo electrónico: elisacerros@yahoo.com.mx*

** *Profesora-investigadora de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la UANL. Correo electrónico: maelenaramos@hotmail.com*

generated based on the discourses of gender, the contributions from Richard Lazarus to the understanding of emotions from Cognitive Psychology, and the discussion generated from existing exiting theoretical debates about reconciling work and family spheres of academic women, particularly those with a high level of scientific and technological production, considered high academic performance. The reflections presented here are part of the doctoral dissertation in progress entitled "Speech of Gender, emotions and family of high academic performance."

Palabras clave: Emociones, familia, discurso de género, académicas de alto rendimiento

Keywords: academic of high performance, emotions, family, speech of gender.

Introducción

La participación y desarrollo de las mujeres en la vida académica universitaria en México representa una beta significativa para su estudio y reflexión, ya que en los últimos treinta años ha mostrado avances importantes, aunque no suficientes; uno de ellos es su incorporación gradual en las instituciones de educación superior del país, donde una proporción significativa de mujeres que contaban con estudios a nivel superior encontraron en la actividad académica una oportunidad de desarrollo profesional (Hernández Díaz, 2005:2); así, la incorporación del sector femenino en las instituciones de educación superior del país pasó del 17 por ciento en 1969 a casi 50 por ciento en el 2000 (Bustos, 2000), es decir se triplicó.

Su actividad laboral en un inicio estuvo concentrada exclusivamente en la docencia, impartiendo clases con nombramientos temporales como profesora de asignatura (con la asignación de horas clase) o bien de tiempo parcial; más tarde, al diversificarse las tareas universitarias se incorpora en actividades de investigación y extensión del conocimiento, logrando obtener nombramientos de profesor de carrera y/o investigadora de tiempo completo; es a través de esta diversificación de actividades académicas (realización de investigaciones, publicaciones en libros y revistas, asistencia a congresos nacionales e internacionales, realización de estudios de posgrado, entre otras), que poco a poco fortalece

su trayectoria académica, posicionando a aquellas que alcanzan los más alto estándares de calidad como académicas de alto rendimiento¹.

Las académicas de alto rendimiento representan a un conjunto de mujeres con actividades profesionales altamente exigentes y absorbentes en términos de formación y dedicación, las cuales poseen grados científicos y una historia brillante tanto en el ámbito académico como social, cuya participación en la vida académica de las universidades de nuestro país resulta de gran trascendencia por su destacado desempeño profesional, cuya subjetividad está caracterizada por intereses cognoscitivos, necesidades de realización profesional y social, sensibilidad y preocupación por problemas sociales (Fernández, 2000); quienes de acuerdo a estadísticas del propio SNI han incrementado su participación en la investigación científica, ya que mientras que en 1984 sólo 283 académicas pertenecían al SNI, para 2008 se encontraban registradas más de 4 mil 805 científicas en ese sistema².

Obtener el reconocimiento del Sistema Nacional de Investigadores de ninguna manera resulta fácil, exige un alto nivel de productividad, la cual requiere de una considerable inversión de tiempo, que se traduce en la mayoría de las ocasiones, en la prolongación de las horas de trabajo en el hogar; en este escenario de alta exigencia y productividad se desenvuelven las académicas de alto rendimiento, sujetos sociales que representan a un conjunto de mujeres con actividades profesionales altamente exigentes y absorbentes en términos de formación y dedicación, y que dadas sus características, interesa explorar la forma en que concilian dos esferas altamente demandantes (su trabajo y su familia) y las emociones que experimentan producto de esta conciliación, especialmente ante los discursos de género sobre la identidad femenina (madre - esposa); en particular, si experimentan la emoción de la culpa al conciliar sus roles de esposa, madre y académica de alto rendimiento, así como el papel que juega la familia, como fuente de apoyo o de estrés.

¹ Son consideradas académicas de alto rendimiento dado su alto nivel de producción científica y tecnológica, producción acorde con los estándares de las propias universidades y reconocida por los programas de evaluación docente y pago por méritos a nivel federal, entre los que destacan el programa de estímulo al desempeño del personal docente (ESDEPED), el programa de mejora del profesorado (PROMEP) y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

² Información obtenida en las estadísticas por género 1991 – 2008 del CONACYT, en la Evaluación al Sistema Nacional de Investigadores 2007, página web: http://www.conacyt.gob.mx/SNI/SNI_Evaluacion2007.pdf

En primer lugar ubicaremos la discusión en el terreno de los discursos de género sobre la identidad femenina (madre – esposa) a partir de las aportaciones que desde la perspectiva de género se han generado, en las cuales se destaca la influencia de la asignación cultural de roles, expectativas y atributos a mujeres en la vida laboral; con base en estos referentes, se analizarán posteriormente los debates existentes en torno a la conciliación de dos esferas sumamente demandantes en las mujeres académicas: el trabajo y familia; así como las emociones que se generan producto de esta conciliación, para finalmente realizar algunas reflexiones preliminares.

Discurso de género

La incorporación y permanencia masiva de las mujeres en el mercado laboral ha significado uno de los acontecimientos más trascendentales del siglo XX (Blanco, 1997; García y de Oliveira, 1997; Ruíz, 2005; Lamas, 2004; Flecha, 2005; Mernissi citado en Guadarrama, 2007; Rodríguez, 2007), al incorporarse al terreno antes exclusivo de los hombres, el espacio público, se han configurado una serie de transformaciones en las esferas familiar y laboral, que inciden en lo económico, político, cultural y social. Su incorporación y permanencia en el mercado de trabajo no ha sido tarea fácil, debido primordialmente a la fuerte influencia de la escisión del ámbito público y privado, manifestado de manera significativa a partir del siglo XIX en el temprano capitalismo industrial, cuando se separaron los ámbitos espaciales en los que se desenvolvía la vida laboral y familiar (Wainerman, 2007:150), donde se asignó a los varones la responsabilidad de ser proveedores económicos de la familia en el espacio exterior (mundo público donde se realizan tareas productivas) y a las mujeres, el cuidado del hogar y los hijos en el espacio interior (mundo privado de tareas reproductivas).

De esta forma, la asignación cultural del espacio público al hombre (sitio de poder) y a la mujer el espacio privado (espacio de subordinación), determinó una división de tareas en función del sexo, conocida como división sexual del trabajo, la cual funciona al mismo tiempo en las esferas familiar y laboral, acompañada además, de la asignación de determinados roles, atributos, y expectativas para cada uno de los sexos en función de sus características biológicas; a través de este proceso de socialización diferencial en función del sexo, se le asignó a la mujer el compromiso y la obligación moral de criar y cuidar a sus

hijos de tiempo completo, la responsabilidad de las tareas domésticas en el hogar y el cuidado de las personas enfermas, entre otras; además, se le asignaron atributos tales como la abnegación, obediencia, sacrificio, entrega incondicional; y se formaron expectativas en torno a su papel de madre, una de ellas, la de ser “buena madre”.

La asignación cultural de estas tareas y atributos en función del sexo marcaron una serie de roles y estereotipos en hombres y mujeres, los cuales han incidido en la incorporación y permanencia de las mujeres en el mundo laboral. Es así como las mujeres que laboran enfrentan una serie de discursos en función de los roles y estereotipos tradicionales; uno de ellos el estereotipo de “mala madre”, el cual se les ha adjudicado a las mujeres empleadas “desde el momento que no pueden atender directamente todas las necesidades de sus hijos...” (Solé y Parella, 2004:76); para Swigart (1991) “la mala madre es una mujer narcisista, sin empatía, centrada en sus propios intereses, insensible a las necesidades de sus hijos; hijos que acaban padeciendo trastornos psicológicos de los cuales la madre no es consciente” (citado en Solé y Parella, 2004) bajo esta connotación, la madre que trabaja fuera del hogar es considerada mala madre, por el hecho de no destinar todo su tiempo y dedicación en el cuidado y crianza de sus hijos, por tener que “compartir” su tiempo con la familia y el trabajo.

En cambio, el estereotipo de buena madre va acompañado de lo que Hays (1998) denomina “ideología de la maternidad intensiva”, propia de la familia tradicional y que, como su nombre indica, concibe el papel de la madre a partir de una gran dedicación a los hijos en términos de tiempo; asumiendo que es ella quien mejor puede ocuparse del cuidado de los hijos. La maternidad intensiva concibe que “el proceso de crianza y educación de los hijos requiere de mucho esfuerzo, dedicación y trabajo cotidiano, con el fin de atender a los hijos con afecto, escucharlos, intentar descifrar sus necesidades y deseos, luchar por dar respuesta a sus necesidades y por anteponer el bienestar del niño a la propia conveniencia” (Hays 1998:177); con base en este imaginario de la maternidad intensiva, se considera que tener hijos/as sin renunciar necesariamente a otras aspiraciones o relaciones se aproxima al rol de mala madre.

De acuerdo con Solé y Parella (2004) el peso de este imaginario de la maternidad intensiva genera frustración y ambivalencia en algunas mujeres que no están dispuestas a

ver menguar su carrera profesional, pero a las que, al mismo tiempo, les gustaría poder dedicar mayor atención a sus hijos. Estas emociones ambivalentes generadas por la influencia de los discursos de género sobre la identidad femenina (madre, esposa) plantea la siguiente interrogante: ¿cuál es la influencia de estos discursos y estereotipos sobre la identidad femenina en las mujeres que tienen una doble presencia en esferas altamente demandantes como lo es el trabajo académico universitario y la familia?

Conciliación trabajo y familia

La influencia de los roles tradicionales, discursos y estereotipos en las mujeres que cumplen una doble jornada, ha sido abordada en diversas investigaciones desde la perspectiva de género; de acuerdo a la revisión realizada se identifican dos posiciones claramente opuestas: por una parte encontramos estudios que señalan que la doble presencia genera en las mujeres estrés, inseguridad y sentimiento de culpa (Córdova, 1989; Acker, 1995; O’Laughlin y Bischoff, 2005; Ruíz, 2005; García M. 2005; Alonso, 2006; García G. 2007; Rodríguez, 2007; Solé y Parella, 2004; Chávez Gutiérrez, 2009); mientras que otros estudios destacan que esta doble presencia les genera a las mujeres emociones de plenitud, orgullo y satisfacción, donde la familia es considerada como una importante fuente de apoyo ante situaciones laborales estresantes (Dhooper & Byars, 1989; Agbayani & Jones, 1997; Woods & Carlyle, 2002; Sandow, 2002; Hile, 2005); se observa que la influencia de estos discursos y estereotipos se manifiesta de forma diferente de acuerdo al tipo de trabajo que realizan las mujeres, su formación académica, la clase social a la que pertenecen, la raza, entre otros factores.

A continuación se exponen brevemente los planteamientos que sostienen ambas posiciones teóricas, centrando la discusión en las mujeres académicas de alto rendimiento, debido a la existencia de particularidades en este grupo de mujeres empleadas, que representan a un conjunto de mujeres con actividades profesionales altamente exigentes y absorbentes en términos de formación y dedicación, y que son además los sujetos sociales que interesan en el presente trabajo.

La primera posición plantea la situación de tensión, estrés, limitado desarrollo profesional y sentimiento de culpa de la mujer al intentar equilibrar el trabajo y la

familia. García M. (2005) sostiene que la doble jornada laboral, la atención a la familia más el trabajo, condicionan una situación de estrés constante irrecuperable para las mujeres, ya que no poseen tiempo libre prácticamente para recuperar energías; en este escenario el trabajo es experimentado por las mujeres como una fuente de tensión permanente entre sus roles reproductivos y su búsqueda de autonomía e independencia personal. Por otra parte, Córdova (1989) considera que las obligaciones familiares para una mujer empleada se convierten en un “conflicto de rol”, una doble jornada más a la que hay que atender, ya que son ellas las principales responsables de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos y que a pesar de su inserción en el trabajo, esto no se traduce en un reparto del trabajo reproductivo más equitativo en el interior de la familia, por lo que su incorporación a la economía formal ha sido negativa para ellas.

La mujer se incorporó al mercado laboral y a otros espacios públicos sin dejar de atender las tareas socialmente asignadas: la responsabilidad de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos y de las personas ancianas o enfermas, entre otras; tareas domésticas que forman parte del rol tradicional asignado a las mujeres mediante procesos de socialización diferencial en función del sexo, tareas que inciden en sus trayectorias laborales, en su acceso y permanencia al trabajo, en el tipo de trabajo que realizan, su promoción laboral, su salario, entre otras. En este escenario, la doble jornada se plantea como conflictiva para la mujer que labora, ya que cumple una jornada laboral fuera del hogar sin dejar de atender las tareas y roles socialmente asignados, lo cual ha significado para las mujeres sumar el trabajo productivo y el reproductivo; aunado además a los discursos y estereotipos derivados de la división de roles, tareas, atributos y expectativas en función del sexo, todo ello provoca estrés, tensión y sentimiento de culpa constante en la mujer que labora, pero ¿ésta situación la experimentan las académicas de alto rendimiento?,

Acker (1995) considera que, de todos los problemas que rodean a la mujer científica, ninguno es tan fuerte como el gran conflicto que surge entre su familia y su carrera profesional... “el primer problema es coordinar, a lo largo del tiempo, las demandas de dos instituciones voraces: el trabajo y la familia, este dilema surge siempre que el trabajo implica una carrera, es decir, una secuencia de promociones y ascenso por méritos” (1995:160). De acuerdo con Ruíz (2005) las mujeres académicas que no renuncian a formar

una familia deben hacer verdaderos equilibrios para atender a la familia, a la enseñanza y a la investigación, y es evidente de que disponen de menos tiempo y energía para el trabajo comprometido, de alto rendimiento y elevada productividad por lo que, normalmente, muchas de ellas tienden a disminuir sus aspiraciones.

Acker y Ruíz coinciden en señalar que la mujer académica se debate entre las exigencias que le demanda su carrera profesional, (alta productividad, calidad, eficiencia y competitividad) y su familia (atención y cuidado de los hijos, del hogar, la pareja, entre otras), exigencias que le generan tensión, estrés y conflicto; ésta situación de tensión es experimentada cuando se plantea una sobre exigencia de excelencia en la producción científica y tecnológica, contemplada en los estándares de calidad establecidos por las universidades y por los programas de evaluación docente y pago por méritos, en conjunto con las exigencias de la familia, producto de la asignación cultural de roles, atributos y expectativas en función del sexo, los cuales generan sentimientos de culpa por no cumplir con dichas asignaciones.

De acuerdo a la investigación realizada por Rivera y Zenteno respecto a la incorporación de las mujeres a la docencia e investigación en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla de 1973 al 2005, destacan por una parte, que las académicas entrevistadas “combinan la investigación, el trabajo extra-clase con la maternidad, la familia y el trabajo doméstico”, aspectos que implican dobles o triples jornadas; mientras que los académicos no se preocupan por esas cosas, “ya que para eso tienen esposas que cumplen con esas obligaciones y deberes” (2008: 206); Rivera y Zenteno señalan que estos aspectos marcan una diferencia en la productividad y calidad del trabajo académico los cuales pasan desapercibidos en las evaluaciones a la producción académica; además de que “estas dobles y triples jornadas de trabajo provocan un sinnúmero de tensiones emocionales y la agudización de sentimientos de culpa” (Chávez, 2009: 384).

Sin embargo, no para todas las mujeres el trabajo extra-doméstico representa una fuente de conflicto, sino que éste es experimentado como un espacio en donde se comparten experiencias, se encuentra con otras mujeres, se socializan problemas, se obtiene independencia económica y en donde se encuentra muchas satisfacciones y

reconocimientos. Esta posición muestra que entre los factores que inciden en aminorar el posible conflicto trabajo – familia se encuentran el apoyo familiar y las redes de apoyo con las que cuentan las profesionistas; en este sentido, convergen las investigaciones Dhooper y Byars, 1989; Agbayani y Jones 1997; O’Laughlin y Bischoff, 2005; quienes destacan la influencia positiva del apoyo conyugal y las redes de apoyo social en la vida satisfactoria de las mujeres profesionistas, así como su incidencia en la reducción del posible conflicto trabajo - familia.

Entre las investigaciones que exploran el apoyo conyugal y el soporte social en grupos específicos de mujeres empleadas destacan las investigaciones de Dhooper y Byars (sobre el estrés, la satisfacción de vida y el apoyo social en trabajadoras sociales negras) y la de Agbayani y Jones (sobre el apoyo familiar proporcionado a las empleadas filipinas para aminorar la tensión del trabajo). Dhooper y Byars (1989) sostienen en su investigación, que el apoyo conyugal constituye un factor que reduce la tensión trabajo - familia de las mujeres profesionistas; sus resultados muestran que las trabajadoras sociales negras experimentan mayor vida satisfactoria y menor estrés laboral si cuentan con apoyo conyugal y soporte social; destacan además, que el ciclo de vida de la familia incide en el nivel de estrés laboral, donde las T.S negras jóvenes con hijos pequeños mostraron mayor estrés laboral. Por su parte, Agbayani y Jones (1997) señalan que el ambiente familiar puede proporcionar ayuda y recursos para el trabajo; destacan además, que el empleo puede ser beneficioso o dañino para las mujeres dependiendo de su estado civil, las contribuciones del marido al trabajo doméstico, la presencia de niños, sus actitudes sobre el empleo, así como las características del trabajo.

Un aspecto importante que reduce las posibles dificultades al combinar o conciliar la maternidad con la academia es el apoyo conyugal. La investigación realizada por O’Laughlin y Bischoff (2005) destaca que estas potenciales dificultades pueden ser menores si se cuenta con el apoyo de la pareja para la atención de los hijos y el hogar, así como apoyo en la carrera académica y atención adecuada en el cuidado de los niños (a través de redes formales e informales), lo que provoca niveles inferiores de tensión en la familia. Estas variables (apoyo conyugal y redes de apoyo) serían particularmente significativas para las mujeres debido a que ellas llevan tradicionalmente mayor

responsabilidad en el cuidado de los hijos que los hombres. Este apoyo conyugal resulta necesario para las mujeres dedicadas a la ciencia de acuerdo a Fölsing (citado en García, 2005), quien argumenta que “la científica casada necesita una pareja comprensiva, un marido adecuado para la mujer con una carrera en las ciencias”.

Como se puede apreciar, estas dos posiciones sobre la influencia o no de los roles tradicionales, los discursos de género y estereotipos en las mujeres que cumplen una doble jornada, marcan una clara diferencia en la forma en la que la mujer se posiciona en el mundo laboral y las emociones que su inserción y permanencia le generan, así como los recursos que dispone para favorecer o no esta doble presencia; de esta manera, encontramos que en la conciliación de esta doble presencia (trabajo y familia) se generan diversas emociones en las mujeres, motivo por el cual se desarrolla a continuación un breve análisis teniendo como soporte teórico la psicología cognitiva a partir de las aportaciones de Richard Lazarus a la comprensión de las emociones.

Emociones

Los humanos somos seres emocionales que vivimos en una compleja red de relaciones sociales que influyen en nuestra manera de pensar, de sentir y de actuar, donde las reglas sociales y costumbres con las que crecemos inciden en nuestro comportamiento social; así, la cultura influye en nuestras emociones, y lo hace de dos formas: en primer lugar, influye en la valoración al definir el significado de lo que le está ocurriendo al bienestar de una persona; este significado a su vez, determina la emoción que “aparecerá”; en segundo lugar, la cultura nos informa de cómo la emoción debería ser “controlada y expresada” una vez que ha aparecido (Lazarus, 2000: 244); así por ejemplo, de acuerdo a la situación y el contexto físico y social en el que nos encontremos expresaremos diversas emociones acorde a la valoración que la cultura aporta: experimentaremos ansiedad cuando exista una amenaza existencial, enojo cuando exista una ofensa humillante, culpa cuando se ha transgredido una prohibición moral; es decir, la cultura define el significado consensual de lo que es una ofensa humillante, una prohibición moral, etc.

Las emociones que experimentamos van a su vez de la mano con la inteligencia y por lo tanto son producto del significado personal y cultural que le damos, dependen de aquello que para nosotros es importante y de las cosas que creemos sobre nosotros mismos y el mundo en general; “es el significado que le damos a los acontecimientos y a las condiciones de nuestra vida lo que nos hace sentir enojados, ansiosos, culpables, felices, orgullosos, etc. ...cuando estos significados se ven amenazados, experimentamos ansiedad, y cuando son edificantes experimentamos felicidad” (Lazarus, 2000: 17).

Richard Lazarus contribuye de manera significativa a la comprensión de las emociones desde la psicología cognitiva; de acuerdo con él, existe un principio general de las emociones: tiene que existir un objetivo para que se genere una emoción (por ejemplo en la emoción del enojo, el objetivo es la protección del propio ego); sostiene que las emociones cambian a medida que va cambiando el significado personal que se les da (gracias a las acciones de afrontamiento y el fluir de los acontecimientos), por ejemplo: cuando se cambia de la emoción del enojo a la culpa, a la ansiedad y al amor, es decir, el significado personal que atribuimos a los hechos controla la emoción que sentimos y la manera en que la manejamos; además de que todas las emociones tienen su coste y su beneficio.

Lazarus parte de la premisa de que cada emoción tiene una trama argumental característica, la cual revela el significado personal que le asignamos a un acontecimiento, que a su vez suscita una emoción concreta; las tramas que construimos pueden variar de un individuo a otro, incluso ante una misma situación. Así, por ejemplo, para experimentar culpa, “la persona debe sentir que ha transgredido un código moral que ha sido aceptado por parte de su propio juego de valores. La trama argumental de la culpa es haber transgredido un imperativo moral; las personas que se sienten culpables no necesariamente tienen que haber hecho algo moralmente malo, sino creer que lo han hecho” (2000: 79).

Aquí cobran relevancia los discursos de género sobre la identidad femenina (madre – esposa) en las académicas de alto rendimiento en la conciliación del trabajo y la familia, ¿de qué manera influyen los discursos de género en las emociones que experimentan las académicas de alto rendimiento al conciliar estas esferas tan demandantes? ¿qué emociones experimentan? ¿experimentan culpa, orgullo? resulta interesante responder estas preguntas,

ya que este grupo de mujeres se distinguen por estar inmersas en una dinámica de calidad y competitividad extenuante, la cual exige los más altos estándares de calidad y la inversión considerable de tiempo.

Centraremos nuestra atención en las emociones que experimentan las mujeres académicas al conciliar el trabajo y la familia, tema poco explorado en la literatura, ya que mayormente se encuentran estudios que exploran los sentimientos y emociones de las mujeres empleadas en general; uno de ellos es el estudio de Brannen (2005) quien expone los sentimientos y emociones experimentadas por las mujeres empleadas inglesas frente al “presente extendido” (expansión del trabajo al hogar), de cómo ellas experimentan la doble jornada, así como la presencia o ausencia de conflicto de roles (empleada y ama de casa). Sus resultados señalan que el mayor reto de las mujeres entrevistadas fue la implementación de estrategias para establecer y mantener límites entre el trabajo y el hogar; destacan que un gran número de mujeres pudieron combinar estas dimensiones.

Entre los estudios que abordan las emociones que experimentan las académicas al conciliar el trabajo y la familia destaca el de Chávez (2009) quien plantea que las académicas enfrentan la complejidad de la vida familiar y la realización profesional cuando deben de asumirse los roles de madre, “padre”, hija, ama de casa y esposa, lo cual las enfrenta a serias disyuntivas y a experimentar sentimientos de culpa entre otras tensiones emocionales, debido a que se “debaten entre compartir la atención de su familia con el logro de la productividad, eficiencia y competitividad que estos puestos exigen” (2009: 384). De igual forma, Ortiz y Mejía (2009) destacan la existencia de sentimientos de culpa en las académicas al momento de estudiar algún posgrado o especialidad, experimentan sentimientos de deuda con la familia por la dedicación exhaustiva al estudio restando o sacrificando horas a la familia; este sentimiento de deuda las autoras lo señalan que bien pudiera interpretarse como de culpa; pero ¿por qué se experimenta culpa?

Primeramente debemos de partir de que la culpa es una emoción existencial al igual que la ansiedad-miedo y la vergüenza; son existenciales porque las amenazas en las que se basan tienen que ver con significados e ideas sobre quiénes somos, nuestro lugar en

el mundo, la vida y la muerte, y la calidad de nuestra existencia (Lazarus, 2000: 63); para experimentar culpa, la persona debe sentir que ha transgredido un código moral que ha sido aceptado por parte de su propio juego de valores; en este escenario cobran relevancia los discursos de género sobre la identidad femenina (esposa – madre), ya que al “transgredir” los discursos tradicionales sobre los roles que deben cumplir se experimenta culpa; ya que se ha transgredido un imperativo moral, es decir “un deber ser”. De acuerdo con Lazarus, las personas que se sienten culpables no necesariamente tienen que haber hecho algo moralmente malo, sino creer que lo han hecho (2000: 79), de esta forma se puede suponer que las académicas de alto rendimiento pueden experimentar culpa ante los discursos de género sobre la identidad femenina (esposa – madre).

Consideraciones finales

La educación superior en México ha tenido diversos cambios y transformaciones, una de ellas la incorporación y participación de las mujeres en las instituciones de educación superior, espacio hasta hace algunas décadas privilegio de los hombres, vinculado estrechamente a la división de roles estereotipados de género (Bustos, 1988; 1994). La trayectoria académica destacada de un porcentaje significativo de ellas les ha valido múltiples reconocimientos de diversos programas federales, uno de ellos del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT, el cual las posiciona como académicas de alto rendimiento dado su alto nivel de producción científica y tecnológica, las cuales representan una beta interesante de exploración ya que representan a un conjunto de mujeres con actividades profesionales altamente exigentes y absorbentes en términos de formación y dedicación.

El proyecto de investigación explora a las mujeres académicas de alto rendimiento de la Universidad Autónoma de Nuevo León reconocidas por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), de las cuales nos interesa explorar la forma en que concilian dos esferas altamente demandantes (su trabajo y su familia) y las emociones que experimentan producto de esta conciliación, especialmente ante los discursos de género sobre la identidad femenina (madre - esposa); en particular, si experimentan la emoción de la culpa al conciliar sus roles de esposa, madre y académica de alto rendimiento, así como el papel que juega la familia, como fuente de apoyo o de estrés. La investigación forma parte del

proyecto de investigación titulado: “Relaciones laborales y su impacto en la salud psicofísica de mujeres científicas de alto rendimiento en universidades” del cuerpo académico UANL-CA-235; proyecto financiado por CONACYT.

Resulta pertinente realizar esta investigación que explora a este grupo de mujeres que posee los más altos niveles de productividad y calidad académica en sus interacciones con su pareja, sus hijos, porque pudiéramos pensar que construyen otro tipo de relaciones más horizontales con su pareja, de colaboración y apoyo, en donde las relaciones de poder están más equilibradas, donde existe empoderamiento de las académicas; en este escenario interesa explorar la forma en que ellas perciben a su familia, su núcleo familiar, si lo perciben como una fuente de apoyo o una fuente de conflicto, la manera como han construido sus relaciones y dinámicas familiares a partir de su doble jornada, así como la influencia del ciclo de vida de la familia en su desempeño profesional y las emociones que se generan al conciliar el trabajo y la familia.

La perspectiva de género reconoce que la mujer se incorporó al mercado de trabajo y a otros espacios públicos sin dejar de atender las tareas socialmente asignadas (la responsabilidad de las tareas del hogar, el cuidado de los hijos y de las personas ancianas o enfermas, entre otras), tareas domésticas que forman parte del rol tradicional asignado a las mujeres a través de procesos de socialización diferencial en función del sexo, las cuales muchas de las veces, inciden en las trayectorias laborales de las mujeres empleadas (en su acceso y permanencia al trabajo, su promoción laboral, su salario, entre otras), pero ¿esta situación la experimentan las académicas de alto rendimiento?, ¿de qué manera concilian dos esferas altamente demandantes como lo son el trabajo y la familia?, ¿existe conflicto en este sector distinguido por poseer los máximos estándares de calidad, donde su labor se caracteriza por ser absorbente en términos de tiempo y exigente en términos de cantidad y calidad de su producción científica?

Resultan interesantes estas interrogantes para este grupo de mujeres, ya que como pudimos observar en el apartado de conciliación trabajo – familia, la situación que enfrentan las mujeres académicas es ambivalente de acuerdo a la literatura, por una parte enfrentan dificultades para conciliar la actividad científica con las responsabilidades familiares y los roles de género, mientras que por otro lado perciben a la familia como una

muy importante fuente de apoyo ante situaciones laborales muy estresantes. Nuestra posición al respecto considera que existen factores que pueden incidir en la existencia o no de conflicto al conciliar el trabajo y la familia, así como de las emociones que experimentan las académicas de alto rendimiento producto de dicha conciliación, los cuales son: el ciclo de vida (Izquierdo et al. 2004; García, 2007; Martínez et al. 2009), la estructura (Solé y Parella, 2004;) y dinámica familiar (Dhooper y Byars, 1989; Agbayani y Jones, 1997; Brannen, 2005; O’Laughlin & Bischoff, 2005; Ortíz y Mejía, 2009; entre otros); este planteamiento se encuentra desarrollado en la tesis en progreso...

Bibliografía

Acker, S. (1995). *Género y Educación*. Editorial Narcea, Madrid España.

Alonso, C. (2006) *La construcción de la identidad de género. Un enfoque antropológico*. México: Red Caleidoscopio, 2006. <http://site.ebrary.com/lib/dgbuanlsp/Doc?id=10117469&ppg=25> consultado el 25 de febrero de 2008.

Agbayani-Siewert P. & Jones, L. (1997). Filipino American women, work and family: an examination of factors affecting high labor force participation. *International Social Work* 1997; 40; 407 <http://isw.sagepub.com>

Blanco, M. (1997). *La mujer en el empleo público en México. En: La voluntad de ser, mujeres en los noventa*. El Colegio de México.

Blázquez, N. (1989). Participación de las científicas en México. En *Memorias del Primer Congreso Mexicano de Historia de la ciencia y la tecnología*, t. 2, Sociedad Mexicana de Historia de la Ciencia y la Tecnología, México.

Blázquez, N. (1997). Incorporación de la mujer a la ciencia a comienzos de los 90's. *En: La voluntad de ser, mujeres en los noventa*. El Colegio de México.

Brannen, J. (2005) *Time and the Negotiation of Work–Family Boundaries. Autonomy or illusion?* en *Time & Society*. Sage Publication <http://tas.sagepub.com>

Bustos, Olga. (1997). *Visiones y percepciones de mujeres y hombres. En la voluntad de ser: mujeres en los noventa*. México. El Colegio de México

Bustos, Olga. (2000). Los sujetos de la educación superior. En D. Cazés, E. Ibarra y L. Porter (Coords.), *Encuentro de especialistas en educación superior. Reconociendo a la universidad, sus transformaciones y su por-venir*. Tomo I. Estado, universidad y sociedad: entre la globalización y la democracia. México: UNAM/ CEIICH

Córdova (1989)

Chávez, M.R. (2009). *La transversalidad del género entre la profesión y la familia. Una experiencia vivida. En: Género y trabajo en las Universidades*. María Antonia Chávez et al. Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara y Gobierno Municipal de Guadalajara

Dhooper, S. & Byars, L. (1989). Stress and the Life Satisfaction of Black Social Workers. *Affilia* 1989; 4; 70 <http://aff.sagepub.com/cgi/content/abstract/4/1/70>

Fernández, L. (2000). "Roles de género – mujeres académicas - ¿conflictos?". En *Organización de Estados Americanos*. (ref. del 12 de septiembre de 2009). <http://www.oei.es/salactsi/lourdes.htm>

Flecha, C. (2005). La categoría género en los estudios feministas. En *Miradas desde la perspectiva de género. Estudios de las mujeres*. Narcea, España

García, B. y de Oliveira, O. (1997). El nuevo perfil del mercado de trabajo femenino: 1976 – 1987. En: *La voluntad de ser, mujeres en los noventa*. El Colegio de México.

García, M. (2005) *Condicionantes socio-profesionales de la salud docente*. Tesis Doctoral Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Oviedo España. Tomado de *e-libro*

García, P. (2004). *Mujeres Académicas. El caso de una universidad estatal mexicana*. México: Universidad de Guadalajara. Editores Plaza y Valdés.

García, P. (2007). El género y la carrera de las ingenieras ejecutivas: recortes de historias de vida y trayectorias. En *Género, Cultura y Sociedad No. 4. Serie de investigaciones del PIEM. Curso de vida y trayectorias de mujeres profesionistas*. El Colegio de México. Programa interdisciplinario de Estudios de la mujer. México

García, P. (2009). Las académicas entre la materialidad política y la subjetividad. En *Género y Trabajo en las Universidades*. Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara y Gobierno Municipal de Guadalajara. P.31-48

Hays, S. (1998). *Las contradicciones culturales de la maternidad*, Barcelona, Paidós. (ed. or. en inglés 1996).

Hernández Díaz, M. (2005). Académicas universitarias: docencia, investigación y extensión; caso UAEM. Universidad Autónoma del Estado de México http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/congreso%201/mesa%20g/mesa-g_8.pdf

Hile, R. (2005) *Parenting and Professing: Balancing Family Work with an Academic Career*. Nashville, TN: Vanderbilt University Press, 2005. 253 pp.

Lamas, M. (2006). *Feminismo: Transmisiones y Retransmisiones*. México, Editorial Taurus. Organización Internacional del Trabajo (2008). *Tendencias mundiales del empleo de las Mujeres*.

Lazarus, R. (2000). *Pasión y Razón. La comprensión de nuestras emociones*. Editorial Paidós Barcelona.

Martínez, S. y otros. (2009). Las académicas ante la política de pago por méritos. Un estudio en la Universidad de Colima. En *Género y Trabajo en las Universidades*. Instituto

Municipal de las Mujeres en Guadalajara y Gobierno Municipal de Guadalajara

Chávez, R. (2009). La transversalidad del género entre la profesión y la familia. Una experiencia vivida. En *Género y Trabajo en las Universidades*. Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara y Gobierno Municipal de Guadalajara

Mernissi, (2007). El Harén político. En *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*. México: ANTHROPOS, Universidad Autónoma Metropolitana

O’Laughlin, E. and Bischoff, L. (2005) Balancing Parenthood and Academia: Work/Family Stress as Influenced by Gender and Tenure Status. *Journal of Family Issues* 2005; 26; 79 <http://jfi.sagepub.com/cgi/content/abstract/26/1/79>

Ortíz, V. y Mejía, N. (2009). La condición de género en la formación de investigadoras en la Universidad de Guadalajara. En *Género y Trabajo en las Universidades*. Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara y Gobierno Municipal de Guadalajara

Rivera, E. y Zenteno, C. (2008). Los silencios del saber en la universidad. Género y educación. En *Investigaciones sobre Género. Aspectos conceptuales y metodológicos*. Quintero, M. y Fonseca, C. Editorial Miguel Ángel Porrúa. México

Rodríguez, C. (2007). Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la evidencia argentina. En *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*, María Antonia Carbonero y Silvia Levín (Compiladoras). Argentina: Homo Sapiens Ediciones.

Ruíz, L. (2005). Mujeres científicas. Descubrir otra historia de la ciencia. En *Miradas desde la perspectiva de género. Estudios de las mujeres*. Narcea, España

Sandow, B. et al. (2002). Balancing Family and Career. in *Women in Physics, The IUPAP International Conference*, AIP Conference Proceedings 628, New York: American Institute of Physics, 2002, pp 29-31 [<http://proceedings.aip.org/proceedings/confproceed/628.jsp>].

Solé, C. y Parella, S. (2004) “Nuevas” expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales “exitosas”. Universidad Autónoma de Barcelona en RES. Revista Española de Sociología, N°. 4, 2004. págs. 67-92 <http://www.fes-web.org/publicaciones/res/archivos/res04/03.pdf> Consultado el día 22 de octubre de 2009.

Wainerman, C. (2007). Familia, trabajo y relaciones de género. En: *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Compiladoras: María Antonia Carbonero y Silvia Levín. Homo Sapiens Ediciones

Woods, P. & Carlyle, D. (2002). "Teacher Identities under Stress: The emotions of separation and renewal". En *International Studies in Sociology of Education*, Vol. 12, Núm. 12, pp. 169-189.