

# El uso del tiempo en la academia, desafíos para conciliar el trabajo productivo y reproductivo

## *Use of Time in Academia, Challenges in Reconciling Productive and Reproductive Work*

Recibido: 5 de febrero de 2025 | Aceptado: 29 de abril de 2025 | Publicado: 12 de mayo de 2025

DOI: 10.32870/PUNTO.V11I120.236

Rosa VEGA CANO•

Ingrid Itzel AYALA HERNÁNDEZ••

Fabiola GARCÍA RANGEL•••

## RESUMEN

Este estudio explora los desafíos que enfrentan las mujeres académicas para gestionar su tiempo entre el trabajo productivo y el reproductivo. La información recuperada de una encuesta y un grupo focal que aplicamos a académicas de la Universidad Michoacana muestra que las responsabilidades domésticas afectan su productividad, su bienestar y su desarrollo profesional y que la falta de apoyo institucional y la sobrecarga laboral agravan la situación. Se concluye que la conciliación sigue siendo un reto estructural que requiere políticas en materia de equidad e inclusión en la academia.

.....

- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Doctora en Gestión de la Educación Superior por la Universidad de Guadalajara, Jalisco, México. Sus líneas de investigación son gestión de la educación superior; equidad de género; internacionalización; responsabilidad social y desarrollo sostenible. [rosa.vega@umich.mx](mailto:rosa.vega@umich.mx); <https://orcid.org/0000-0002-5668-1429>
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Licenciada en Derecho y licenciada en Economía por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Sus líneas de investigación son equidad de género y desarrollo sustentable. [1577416x@umich.mx](mailto:1577416x@umich.mx); <https://orcid.org/0009-0008-4264-8848>
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Maestra en Administración por la Universidad Vasco de Quiroga, Michoacán, México. Sus líneas de investigación son equidad de género; inclusión y cultura de paz; responsabilidad social y desarrollo sostenible. [fabiola.garcia@umich.mx](mailto:fabiola.garcia@umich.mx); <https://orcid.org/0000-0002-4864-9672>

## **PALABRAS CLAVE**

gestión del tiempo ● género en la academia ● desigualdad de género ● conciliación trabajo-familia ● desarrollo profesional de las mujeres

### **ABSTRACT**

*This study explores the challenges that female academics face managing their time between productive and reproductive work. The information collected from a survey and a focus group that we applied to academics from the Universidad Michoacana showed that domestic responsibilities affect their productivity, well-being, and professional development, and that the lack of institutional support and work overload aggravated the situation. We concluded that conciliation continues to be a structural challenge that requires policies on equity and inclusion in the academy.*

### **KEYWORDS**

*Time management ● Gender in academia ● Gender inequality ● Work-family conciliation ● Professional development of women*

### **CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO**

Vega Cano, R., Ayala Hernández, I. I. y García Rangel, F. (2025). "El uso del tiempo en la academia: desafíos para conciliar el trabajo productivo y reproductivo". *Punto Cunorte*, 11(20), e20236. <https://doi.org/10.32870/punto.v11i20.236>

## INTRODUCCIÓN

La problemática de la apropiación de los espacios laborales y de realización personal para las mujeres ha sido un tema central en la construcción de la sociedad productiva. Durante la Revolución Industrial en Inglaterra, en el siglo XIX, las condiciones laborales de las mujeres de clases bajas se caracterizaban por jornadas agotadoras y remuneraciones extremadamente bajas, lo que las sometía a una doble explotación: laboral y familiar. Scott (1993) señala que es en este siglo en que comenzó a reconocerse y a describirse la situación de la mujer trabajadora como un problema social y económico, con lo que se visibilizó tanto su rol doméstico como el ser trabajadora en un ámbito público.

No obstante, desde tiempos inmemoriales las mujeres han luchado no solo por alcanzar la igualdad en el acceso a recursos y oportunidades, sino también por adueñarse de la capacidad de tomar decisiones plenas sobre su vida. Parte de este proceso incluye la apropiación del tiempo, entendida como un mecanismo para obtener una visión verdaderamente integral de la vida, que ha provocado una reestructuración del mundo laboral al fomentar la generación de una conciencia colectiva que permite visibilizar situaciones desfavorables que transgreden la vida de las mujeres.

Además, el tiempo dedicado al hogar y a los cuidados no solo es trabajo no remunerado sino un elemento que reduce su tiempo libre, ya que a medida que aumentan sus responsabilidades laborales les resulta más difícil encontrar momentos para sí mismas. En este sentido, Byung-Chul Han (2012) afirma que “el sujeto de rendimiento se cree libre, pero en realidad está atrapado en la autoexplotación. Se explota a sí mismo creyendo que está realizándose, cuando en realidad es víctima de un sistema que lo lleva al agotamiento” (p. 25). Esta reflexión resulta pertinente al considerar cómo las mujeres, al intentar equilibrar su trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas, a menudo se encuentran atrapadas en ese ciclo que el autor denomina “autoexplotación”, donde la falta de tiempo para sí mismas y el agotamiento se convierten en una constante.

Otro aspecto relevante en el entorno actual es que el disfrute del tiempo libre como recurso diferencial se presenta como un privilegio asociado principalmente a aquellas mujeres que cuentan con condiciones socioeconómicas favorables. Crenshaw refuerza esta idea al introducir la noción de interseccionalidad. Según la autora, “el problema con las políticas identitarias no es que no vayan más allá de la diferencia, como afirman algunas críticas, sino lo contrario, que frecuentemente reducimos o ignoramos las diferencias intergrupales” (Crenshaw, 2012, p. 88). En otras palabras, las vivencias de las mujeres están marcadas por factores como la clase social, la raza, la sexualidad y el lugar de origen. Además, la autora subraya que las mujeres no son solo víctimas de la violencia patriarcal y sexista en su vida diaria, sino que las experiencias de opresión están condicionadas por factores políticos y culturales que profundizan las desigualdades que enfrentan.

Datos recientes muestran que esta situación persiste. Por ejemplo, en México el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), a través de su Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana (ENASIP) revela que para 2023 las mujeres dedicaban significativamente más tiempo que los hombres a las labores de cuidado. “Las mujeres dedicaron, en promedio, 37.9 horas semanales, mientras que los hombres, 25.6. La diferencia es de más de 12 horas semanales” (Inegi, 2023, p. 3).

En otro estudio, Mc Phail (2018) identifica una brecha significativa en la experiencia del tiempo libre entre hombres y mujeres en la Ciudad de México, y destaca cómo las mujeres perciben este tiempo de manera diferente, a menudo como integrado en sus responsabilidades diarias. Mientras tanto, los hombres conceptualizaron el tiempo libre como una actividad residual, con límites claros y desconectada de otras responsabilidades; señalaron que lo utilizan de manera individual en actividades como deportes y entretenimiento. En cambio, las mujeres lo consideran una extensión de sus tareas, muchas veces relacionadas con el cuidado familiar y tareas domésticas.

Además, Mc Phail observa que la clase social influye en cómo las mujeres experimentan el tiempo libre. Las mujeres de clase baja tienen

poco tiempo para el descanso, ya que sus actividades de tiempo libre están marcadas por responsabilidades domésticas, mientras que las mujeres de clase media, aunque también perciben el tiempo libre con limitaciones, lo asocian más a actividades de convivencia personal. Las mujeres de clase alta disfrutaban de un mayor control sobre su tiempo, con más acceso a actividades recreativas como deportes y reuniones sociales.

Según el estudio mencionado, estas tendencias también se reflejan en el nivel de crecimiento o capacitación personal. Mc Phail descubrió que aquellas mujeres con un trabajo especializado en términos de preparación personal y académica pertenecientes a la clase media pueden aprovechar mejor su tiempo para el crecimiento personal y profesional, mientras que las mujeres de clase trabajadora o en condiciones de vulnerabilidad económica enfrentan barreras adicionales que limitan su acceso al goce del tiempo libre.

Puede entenderse, entonces, que el análisis del tiempo libre desde una perspectiva de género permite visibilizar grandes desigualdades tanto en su percepción como en su acceso. Estas diferencias propician la inequidad en la forma en que se distribuyen las tareas y las oportunidades de desarrollo personal entre hombres y mujeres, y limitan el bienestar integral de las mujeres. Reconocerlas es esencial para promover políticas y estrategias que permitan redistribuir las responsabilidades domésticas y de cuidado, y favorecer un acceso más equitativo al tiempo libre y, con ello, una mayor calidad de vida y desarrollo para todas las mujeres, independientemente de su contexto.

En ese sentido, el objetivo general que este trabajo se planteó fue explorar las desigualdades que enfrentan las mujeres académicas para gestionar su tiempo. Los objetivos específicos buscados fueron los siguientes:

1. Identificar las implicaciones de dichas desigualdades en su desarrollo profesional.
2. Relacionar las consecuencias de esas desigualdades en su vida personal, considerando la sobrecarga de responsabilidades profesionales y el trabajo doméstico asumido por ellas.

Los apartados de esta investigación incluyen i) la revisión de literatura especializada, de trabajos similares realizadas en años recientes, así como de algunas estadísticas nacionales que reflejan la situación actual de las desigualdades en la matriz de responsabilidades de provisión y cuidado según el género; ii) la metodología para la realización de este estudio, que se realizó desde un enfoque mixto, que combina datos recopilados mediante una encuesta y un grupo focal en los que participaron académicas adscritas a dependencias de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, particularmente del área de las ciencias exactas, ingenierías y arquitectura; iii) la descripción de hallazgos derivados de la encuesta y el grupo focal, y iv) las conclusiones de las autoras en torno a las implicaciones de los roles tradicionales de género, las expectativas profesionales y la carga mental asociada con las responsabilidades domésticas, así como a la necesidad de una política institucional de género que propicie la armonización entre el trabajo y la familia con igualdad de género.

## DESARROLLO

Desde la perspectiva feminista, el análisis del tiempo libre adquiere una relevancia crucial al evidenciar las desigualdades de género que persisten en la sociedad contemporánea. Históricamente, el tiempo libre de las mujeres ha sido limitado y desvalorizado por normas sociales y culturales que lo relegan frente a las responsabilidades familiares y domésticas que se les atribuyen. Esta visión minimiza el bienestar personal de las mujeres, y genera disparidades en cómo se valora y promueve el tiempo libre entre géneros. La división tradicional del trabajo, los roles de género impuestos por estructuras patriarcales y los patrones culturales han consolidado la idea de que las mujeres deben priorizar el hogar y las labores de cuidado, lo que relega el tiempo de ocio a una posición secundaria o prescindible.

Al interior del hogar, las mujeres padecen grandes disparidades en cuanto a la distribución de las labores de cuidado, que requieren una significativa carga temporal, física y emocional. Este esfuerzo combina-

do, junto con la violencia simbólica y estructural, resulta en un agotamiento insostenible para muchas mujeres (Carrasco et al., 2012). En tanto, en el ámbito laboral las diferencias de género más evidentes se reflejan en la posibilidad de apropiación del tiempo, dividido en tres categorías: trabajo remunerado, trabajo no remunerado y tiempo libre (Ureta Sosa, 2017). Esta clasificación destaca cómo las mujeres se ven afectadas por una carga desproporcionada de trabajo, lo que agrava obstáculos como la brecha salarial de género y la discriminación laboral.

El ámbito académico, considerado también un ámbito laboral, no es la excepción, pues en él también se manifiestan claramente estas disparidades y la discriminación por género. Muchas veces, las mujeres que forman parte del personal académico universitario no cuentan con tiempo suficiente fuera de la institución para beneficiarse profesional y personalmente (Vega et al., 2022). Además, la labor docente de las mujeres va más allá de la transmisión de conocimientos e involucra una dimensión afectiva e interpersonal, asociada tradicionalmente al rol femenino de cuidado, empatía y apoyo (Álvarez-Bermúdez y Barreto-Trujillo, 2020). Esta carga emocional contribuye a la subvaloración de su trabajo, tanto en la academia como en sus tareas de cuidado.

Una investigación realizada por Vargas et al. (2015) reveló datos que reflejan el impacto del trabajo no remunerado y otras variables en la oferta laboral femenina. Por ejemplo, los autores señalan que para 2009 existía en México una diferencia preocupante entre mujeres y hombres en cuanto a horas dedicadas al trabajo remunerado; las mujeres trabajaban, en promedio, 59.14 horas menos al mes que los hombres, principalmente porque las mujeres dedicaban más tiempo a las actividades de cuidado. El estudio también mostró que la estructura del hogar influye significativamente en la oferta laboral femenina. Factores como la presencia de niños menores de 15 años, adultos mayores y hombres adultos reducen el tiempo que las mujeres pueden dedicar al trabajo remunerado, pero la presencia de otra mujer en el hogar aumenta las horas de trabajo remunerado de las mujeres, sugiriendo que compartir las responsabilidades domésticas les permite participar más en el mercado laboral.

Buquet et al. (2013) estudiaron la integración de las mujeres en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en 2009 y pudieron evidenciar la existencia de brechas salariales, la exclusión de mujeres en puestos de liderazgo y la segregación disciplinaria. Además, las aportaciones de estas autoras señalan que si bien la presencia de mujeres en la academia ha ido en aumento en las últimas décadas, el proceso de integración ha sido largo y lleno de obstáculos, sin llevar necesariamente a una igualdad real de oportunidades. Por ejemplo, la participación femenina en puestos de liderazgo ha sido baja, con escasa representación en cargos de toma de decisiones, comités de evaluación y puestos directivos. Estas desigualdades, que también se expresan en los salarios, refuerzan la exclusión femenina y perpetúan dinámicas de discriminación por razón de género.

Por otro lado, Castañeda (2019) destaca que las académicas carecen de bienestar y calidad de vida por la falta de reconocimiento de las tareas derivadas de su jornada laboral, las cuales deben continuar en casa, como las labores de subsistencia y el cuidado del hogar y la familia. Además, la participación de las mujeres en el ámbito profesional universitario sigue mostrando una tendencia a relegarlas a trabajos administrativos o de servicio, como la enseñanza, tutoría o gestión académica, mientras que los hombres tienen mayor acceso a roles de investigación y liderazgo, los cuales son más valorados y recompensados.

Pacheco (2018), por su parte, analiza las tensiones que enfrentan las mujeres en las universidades mexicanas al combinar sus responsabilidades laborales y domésticas, centrándose en instituciones como la Universidad de Guadalajara, la Universidad Autónoma de Guerrero, la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y la Universidad Autónoma de Nayarit durante el ciclo 2014-2015. La autora señala que el tiempo dedicado al ocio y al tiempo libre es minimizado, ya que el trabajo doméstico ocupa el tiempo que debería destinarse al descanso personal.

Por otra parte, Vega et al. (2022) estudiaron las limitadas oportunidades de crecimiento profesional para las académicas en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo enfocándose en la relación entre

trabajo productivo (remunerado) y trabajo reproductivo (no remunerado). El estudio revela una marcada diferenciación de género en la ocupación de cargos de investigación. Entre 2012 y 2020 solo 10 % de las mujeres académicas contaban con un contrato definitivo como profesoras investigadoras titulares a tiempo completo, un puesto que otorga mayor estabilidad y prestigio, mientras que 52 % estaban contratadas como profesoras de asignatura, con menos estabilidad y beneficios. Además, la mayoría de las académicas que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI) se ubican principalmente en niveles bajos (que corresponden a candidata y a nivel I), lo que les proporciona menores estímulos económicos y prestigio académico.

Desde una perspectiva más personal, Garrido et al. (2015), en su tesis sobre el ocio en las mujeres docentes destacan que la calidad del tiempo de las académicas se refleja en sus experiencias de ocio, esenciales para su desarrollo humano. Las profesoras que participaron en la investigación compartieron sus testimonios sobre el uso del tiempo, identificando un cambio en la forma en que perciben y experimentan el tiempo a lo largo de sus vidas. Para ellas, la rutina se divide entre el cuidado de los demás y su formación profesional. Sin embargo, el ocio no es visto como una fuente de bienestar, sino como un lujo inalcanzable que genera culpa.

En conjunto, los trabajos revisados dan cuenta acerca de cómo las mujeres académicas en las instituciones de educación superior enfrentan una serie de obstáculos relacionados con la desigualdad de género que afectan tanto su desarrollo profesional como su bienestar personal. A pesar de los altos niveles educativos logrados por ellas y su dedicación a la academia, las estructuras institucionales siguen sin adaptarse a sus necesidades, lo que crea un entorno laboral que resulta hostil y deteriora su calidad de vida. En este contexto, el reconocimiento de su tiempo, tanto en la esfera profesional como personal, es crucial para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades y el bienestar de las mujeres, lo que les permitiría una mayor autonomía y la posibilidad de conciliar sus múltiples responsabilidades sin perder su desarrollo personal y profesional.

## MÉTODO

Este estudio se realizó siguiendo un enfoque mixto con la intención de ofrecer una visión más completa acerca de las dificultades que enfrentan las mujeres académicas en la gestión de su tiempo y en la forma en la que concilian (o no) su vida profesional y personal. Se trata de un estudio exploratorio dado que la intención fundamental fue obtener una comprensión inicial de las dinámicas de trabajo y las barreras que enfrentan las mujeres en la academia, sin pretender generalizar los resultados, sino más bien identificar patrones y generar hipótesis para estudios futuros. A este nivel exploratorio se pudieron bosquejar algunas experiencias y percepciones de las participantes, así como explorar las relaciones entre los factores identificados en la literatura y las realidades vividas por las académicas.

Fundamentado en la metodología del estudio de casos, este trabajo tuvo como fuente de información una muestra de académicas que laboran en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. En la encuesta participaron 33 mujeres que forman parte del personal docente de las dependencias académicas que pertenecen al área de las ciencias exactas, ingenierías y arquitectura. La selección de este grupo estuvo basada en criterios de accesibilidad y relevancia para el tema de estudio, dado que esta área del conocimiento representa un ámbito en el que, tradicionalmente, los roles de género pueden manifestarse de manera particularmente diferenciada, pues es una de las más masculinizadas, que son las áreas STEM (acrónimo de los términos en inglés *Science, Technology, Engineering and Mathematics*, es decir, Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Así mismo, 23 académicas participaron en un grupo focal que se llevó a cabo a manera de taller. La encuesta permitió obtener información cuantitativa sobre las percepciones y experiencias de las participantes, mientras que el grupo focal brindó un espacio para la discusión más profunda de las temáticas emergentes, permitiendo obtener información cualitativa más rica y detallada. De esta manera, se logró recopilar

información que permitió analizar con profundidad las experiencias de este grupo de académicas, considerando las particularidades de su contexto y las dinámicas relacionadas con su doble jornada de trabajo.

El instrumento para la encuesta consistió en un cuestionario que combinó 20 preguntas cerradas y 5 abiertas. Las preguntas cerradas permitieron recopilar datos cuantitativos sobre la situación laboral, las percepciones de desigualdad de género y las barreras que enfrentan las académicas. Por otro lado, las preguntas abiertas ofrecieron a las participantes la posibilidad de expresar sus experiencias de manera más detallada (tabla 1).

**Tabla 1. Contenido de la encuesta**

Dimensiones	Variables
I. Datos generales	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Edad</li> <li>2. Estado conyugal</li> <li>3. Núcleo familiar</li> <li>4. Máximo nivel académico</li> <li>5. Antigüedad en la Universidad Michoacana</li> <li>6. Categoría de contratación</li> <li>7. Dependencia de adscripción</li> </ol>
II. Roles tradicionales de género	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Influencia de las expectativas tradicionales en la distribución del tiempo</li> <li>9. Factores personales que afectan la carrera académica (pregunta abierta)</li> </ol>
III. Expectativas profesionales y bienestar	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Influencia de las expectativas académicas en el bienestar o en el tiempo personal</li> <li>11. Factores académicos que afectan la vida personal</li> <li>12. Nivel de afectación por doble jornada</li> <li>13. Distribución proporcional del tiempo entre academia y hogar</li> <li>14. Horas al día dedicadas a                         <ol style="list-style-type: none"> <li>a) la academia</li> <li>b) las labores domésticas</li> <li>c) el descanso</li> <li>d) el ocio</li> </ol> </li> <li>15. Tipo de ocio practicado comúnmente</li> <li>16. Suficiencia percibida en cuanto el tiempo dedicado al cuidado personal</li> <li>17. Influencia de las responsabilidades académicas en la reducción del tiempo personal</li> <li>18. Nivel de afectación percibido sobre la productividad académica, por la carga mental</li> <li>19. Experiencias de afectación de la carga mental por labores domésticas, sobre el rendimiento académico y el bienestar general (pregunta abierta)</li> <li>20. Priorización del trabajo académico sobre la vida personal</li> <li>21. Factores que propician la priorización del trabajo académico sobre la vida personal (pregunta abierta)</li> <li>22. Estrategias para mitigar el impacto de la doble jornada de trabajo (pregunta abierta)</li> <li>23. Tiempo disponible para el desarrollo profesional</li> </ol>
IV. Apoyo institucional	<ol style="list-style-type: none"> <li>24. Nivel de apoyo institucional percibido para equilibrar el desarrollo profesional y el personal</li> <li>25. Tipo de apoyo institucional requerido para equilibrar el desarrollo profesional y el personal</li> </ol>

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al grupo focal, se utilizaron diversos materiales y herramientas que se trabajaron durante un taller diseñado específicamente para este propósito, y fueron elaborados y desarrollados por parte de la facilitadora, que fue una consultora especialista en políticas institucionales para la prevención de la violencia de género. Estos materiales incluyeron casos prácticos y situaciones hipotéticas que ayudaron a las participantes a reflexionar sobre sus propias experiencias y a proporcionar respuestas más profundas sobre los temas tratados. Las dinámicas y sus objetivos se mencionan a continuación:

1. Me voy de viaje: Identificar actividades que se realizan en la vida diaria y quiénes podrían ser otros miembros del hogar que podrían encargarse de ellas.
2. Ficha de autocuidado: Describir un día de actividades y analizar cuántas y cuáles se relacionan con el autocuidado.
3. Hogares participativos: Describir un día de actividades y analizar en cuántas y cuáles se comparte la responsabilidad con otro miembro del hogar.
4. ¿Te das tiempo a ti misma?: Reflexionar sobre el tiempo que se dedica al desarrollo personal realmente.

Los instrumentos utilizados para la recopilación de información en este estudio se sustentan en la revisión de literatura especializada y fueron validados por parte de expertas, investigadoras de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo que cuentan con una amplia trayectoria en estudios con perspectiva de género. Durante todo el proceso se garantizó el anonimato de las participantes, asegurando que sus respuestas fueran confidenciales y que no se pudiera identificar a ninguna de ellas en los resultados. Este enfoque ético fue fundamental para fomentar la confianza y el compromiso de las académicas en la investigación, permitiendo un ambiente seguro y respetuoso para expresar sus experiencias y opiniones.

Para el análisis de los datos obtenidos a través de la encuesta se empleó estadística descriptiva básica, específicamente el análisis de frecuencias, y para el análisis cualitativo derivado de la información vertida por las participantes en el taller (grupo focal), se utilizó el análisis del discurso. Esta técnica permitió interpretar y contextualizar las narrativas y perspectivas de las académicas, ayudando a profundizar en la comprensión de sus experiencias sobre el uso del tiempo y las tensiones que enfrentan en su labor profesional y personal.

## RESULTADOS

A manera de descripción general de la muestra es importante mencionar que participaron en ella académicas de diferentes grupos etarios (desde los 29 hasta los 65 años); sin embargo, la mayoría se encuentra entre los 29 y 45 (48 %). La mayoría (67 %) declaró estar casada; 12 % dijo estar soltera, y el restante 21 % se encuentra divorciada, separada o ha enviudado.

Una importante proporción (46 %) señaló que vive con su pareja y sus hijos; 24 % con hijos, sin pareja; 15 % con pareja, sin hijos, 9 % sin pareja y sin hijos, y 6 % vive con otro familiar (padres o hermanos). En cuanto al máximo nivel académico alcanzado, 52 % señaló que cuenta con doctorado, 39 % con maestría o especialidad y 9 % con licenciatura.

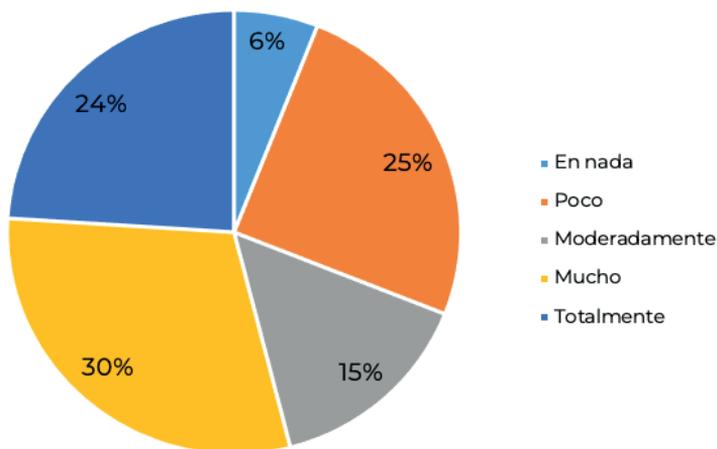
El promedio es de 15 años de antigüedad laborando en la Universidad Michoacana. Una buena proporción de la muestra (52 %) tiene entre 7 y 16 años de servicio, aunque también se encontraron respuestas de académicas que tienen sólo tres años, o bien, hasta más de 30 años de trayectoria académica en dicha universidad. La principal categoría de contratación representada en la muestra fue la de profesoras de asignatura (48 %), seguida por profesoras investigadoras de tiempo completo (27 %); el resto corresponde a otra categoría, que son las técnicas académicas, ya sea de medio tiempo o tiempo completo.

Finalmente, en cuanto a la dependencia de adscripción, 36 % de las respuestas fueron de académicas de la Facultad de Ingeniería Civil, 27 % de Arquitectura, 15 % de Ingeniería Mecánica, 13 % de la Facultad

de Ingeniería en Tecnología de la Madera y el resto de las facultades de Ingeniería Eléctrica, Química y Ciencias Físico Matemáticas (3 % respectivamente).

Por otra parte, en la categoría de análisis denominada “Roles tradicionales de género”, la encuesta reveló patrones significativos en la percepción y vivencia de las responsabilidades asignadas a las académicas dentro y fuera del ámbito laboral. Llama particularmente la atención que cuando se les preguntó ¿en qué medida consideras que las expectativas tradicionales de género (como el cuidado familiar o tareas del hogar) influyen en cómo distribuyes tu tiempo entre el trabajo académico y las tareas domésticas?, las respuestas se distribuyeron casi en igualdad de proporción entre las diferentes opciones de respuesta (figura 1).

**Figura 1. Influencia de las expectativas tradicionales en la distribución del tiempo**



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados mediante la encuesta a académicas, 2024.

Cabe resaltar que, en el grupo focal, la idea del rol de la mujer como encargada de las tareas domésticas y de la crianza se manifestó en la actividad denominada “Me voy de viaje”, en la que la mayoría de las

participantes señalaron que en caso de tener la necesidad o posibilidad de salir de viaje durante un mes, a quienes dejarían encargadas las tareas domésticas que realizan serían otras mujeres (principalmente las madres de éstas o la trabajadora del hogar).

Sin embargo, volviendo a los resultados de la encuesta, en la pregunta ¿en qué medida consideras que las expectativas de productividad académica afectan tu vida o tiempo personal? la mayoría (61 %) respondió “en gran medida” o “totalmente”. Incluso, las experiencias que compartieron sobre cómo las expectativas tradicionales de género han afectado sus oportunidades o representado un desafío en su carrera académica reflejan diferentes desafíos:

- **Doble carga de trabajo:** Muchas participantes mencionaron la dificultad de equilibrar el trabajo académico con las responsabilidades del hogar y el cuidado familiar. La frase “trabajar como si no tuviera hijos y cuidar a mis hijos como si no trabajara” sintetiza esta carga.
- **Impacto en el desarrollo profesional:** Varias académicas señalaron haber limitado sus oportunidades de desarrollo profesional (como estudios de posgrado, movilidad internacional o trabajos fuera de la ciudad) debido a sus roles tradicionales de género, especialmente durante la crianza de los hijos.
- **Tiempo restringido:** Se mencionaron limitaciones significativas en la disponibilidad de tiempo para la investigación, el estudio y la participación en congresos, debido a las demandas del hogar.
- **Factores emocionales y culturales:** Algunas respuestas destacaron el agotamiento emocional derivado de la falta de apoyo familiar, el aislamiento profesional y las cargas culturales asociadas a ser “cuidadoras principales”, que se extendían incluso al cuidado de padres y otros familiares.
- **Dificultades específicas:** También se identificaron casos en los que las participantes experimentaron discriminación o falta de sensibilidad institucional hacia sus necesidades, como dificultades para conciliar horarios o ausencias durante el embarazo.

Algo similar ocurrió en las respuestas del cuestionario correspondientes a la categoría denominada “Expectativas profesionales y bienestar”. Los resultados reflejan la interacción compleja entre las metas profesionales de las académicas y los factores que inciden en su calidad de vida, destacando tanto las oportunidades como los desafíos que enfrentan en su desarrollo laboral y personal.

A la pregunta ¿en qué medida consideras que la “doble jornada” (trabajo y hogar) representa una carga significativa para ti?, la mayoría (67 %) respondió “totalmente” o “en gran medida”. Además, en otro ítem, 70 % indicó que no logra un equilibrio entre las responsabilidades académicas y las responsabilidades en el hogar.

En las experiencias que las académicas compartieron acerca de cómo las expectativas en el trabajo académico afectan su bienestar o tiempo personal destacan los siguientes aspectos:

- **Sobrecarga de trabajo y sacrificio del tiempo personal:** Muchas respuestas evidencian que el trabajo académico requiere una gran inversión de tiempo, incluso fuera de los horarios laborales oficiales, como noches y fines de semana. Esto afecta directamente la posibilidad de disfrutar actividades recreativas, descansar o dedicar tiempo a sí mismas. Las participantes mencionan que llevar trabajo a casa es una práctica común y que cumplir con indicadores, actividades administrativas y publicaciones genera una presión constante.
- **Impacto en las dinámicas familiares:** Varias académicas destacan que sus responsabilidades laborales afectan su capacidad para participar plenamente en la vida familiar, especialmente cuando tienen hijos en edades que requieren mayor atención. Algunas mencionan la dificultad de compaginar horarios laborales con las necesidades de sus hijos o pareja, mientras que otras expresan que aunque organizan su tiempo siempre existe un sacrificio del espacio destinado a la convivencia familiar.
- **Cargas de género y roles tradicionales:** Muchas respuestas reflejan cómo las expectativas de género influyen en la gestión del tiempo. Las académicas señalan que, además de sus responsabilidades labo-

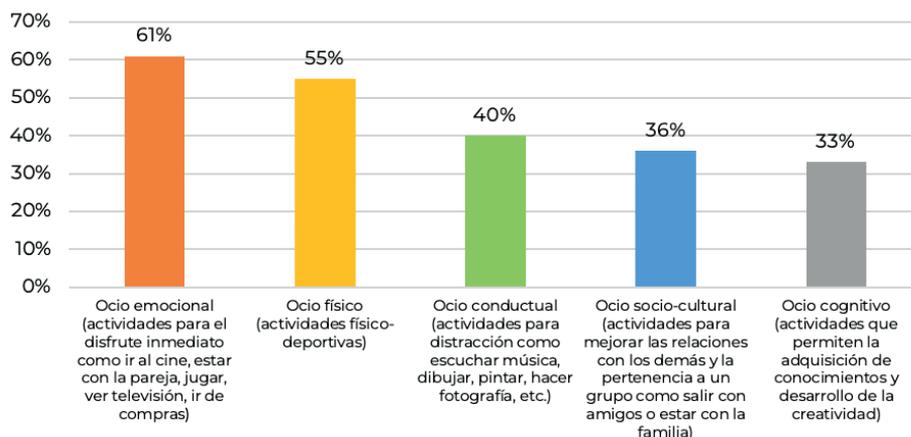
rales, deben asumir tareas del hogar, como la limpieza, la preparación de alimentos y el cuidado de la familia. Esto refuerza la doble jornada que enfrentan y aumenta su sensación de agotamiento.

- **Exigencias institucionales y presión académica:** La necesidad de cumplir con indicadores de productividad, como publicar artículos, participar en proyectos de investigación o cursar programas de posgrado adicionales para acceder a promociones se percibe como una carga extra que muchas veces no está acompañada de un apoyo institucional adecuado. Esto genera frustración y limita la capacidad de las académicas para atender su bienestar personal.
- **Factores económicos y laborales:** Algunas participantes resaltan que su situación laboral inestable, como ser profesoras interinas o de asignatura, afecta no solo su bienestar emocional, sino también su capacidad para acceder a apoyo externo en el hogar o invertir en actividades de esparcimiento. También mencionan que las irregularidades en los procesos administrativos de sus instituciones afectan su salud emocional y su percepción del entorno laboral.
- **Casos excepcionales de equilibrio:** Aunque en menor medida, algunas participantes afirman que logran organizarse para encontrar tiempo de recreación o que las expectativas laborales no les afectan significativamente, ya sea porque están en una etapa de la vida con menos responsabilidades familiares o porque han desarrollado estrategias efectivas de manejo del tiempo.

A continuación, se mencionan algunas de las frases expuestas en el grupo focal, que expresan la percepción de las participantes de la falta de armonización trabajo-familia: “El papel de la mujer como cuidadora es interminable. Es desalentador llegar exhausta del trabajo y encontrar una pila de platos sucios esperándome” (Participante 1); “No puedo extender mi jornada laboral debido a las responsabilidades domésticas y la falta de tiempo disponible” (Participante 2); “No pude continuar mi formación profesional por presiones familiares para cumplir el rol esperado como mujer” (Participante 3).

Los datos de la encuesta también muestran que, en promedio, las académicas dedican once horas al día al trabajo académico (incluyendo el tiempo de clases, investigación y otras actividades relacionadas con tus labores académicas), cinco a las labores domésticas (limpieza del hogar, preparación de alimentos, cuidados de hijos u otros familiares, etcétera), seis al descanso (sueño y otras actividades de recuperación física y mental) y dos al ocio (actividades recreativas, sociales, o tiempo personal para relajarse). El tipo de ocio más practicado entre las académicas es el ocio emocional, que incluye actividades como ir al cine, estar con la pareja, jugar, ver televisión o ir de compras (figura 2).

**Figura 2. Tipo de ocio practicado comúnmente**



Fuente: Elaboración propia con base en los datos recopilados mediante la encuesta a académicas, 2024.

Sin embargo, este ocio no se traduce necesariamente en tiempo personal pleno, ya que con frecuencia dichas actividades están condicionadas por las responsabilidades de cuidado hacia otros. Por ejemplo, ir al cine implica no elegir la película que desean ver, sino adaptarse a las preferencias de su familia; ir de compras suele estar orientado a adquirir víveres o bienes para el hogar en lugar de ser una actividad recrea-

tiva para sí mismas. Estas dinámicas reflejan cómo incluso en espacios destinados al esparcimiento, las académicas priorizan las necesidades de los demás, lo que evidencia una limitación en su acceso a un ocio verdaderamente personal y autónomo.

En el desarrollo del grupo focal se comprobó que la dinámica en el uso del tiempo es la misma, de forma muy marcada: las mujeres con pareja o hijos dedican su tiempo “libre” a terminar sus obligaciones domésticas y de cuidado como lavar, hacer limpieza, visitar a los padres o cuidar a los hijos, y las actividades de autocuidado sólo son visibles en las académicas que viven con sus padres o que no tienen pareja o hijos. Esto coincide con las respuestas que expresaron las académicas en las siguientes preguntas:

- ¿Consideras que el tiempo que dedicas a tu persona (descanso, recreación, autocuidado, etc.) es suficiente? 73 % señaló “nunca”, “casi nunca” o “sólo en algunas ocasiones”.
- ¿Sueles priorizar el trabajo académico por encima de otras actividades o responsabilidades personales o familiares? 61 % contestó “a menudo” o “siempre”.
- ¿Dedicas tiempo a tu desarrollo profesional (investigación, capacitación, asistencia a congresos, etc.)? 73 % señaló “sí, pero no lo suficiente o lo que me gustaría”.

Igualmente, el grupo focal desarrolló la reflexión sobre la importancia de decir “no”. Como una respuesta generalizada, se mencionó que se dice “sí” por compromiso, por la necesidad de quedar bien, por sentir que es una obligación o por pena, todo esto a costa de la tranquilidad, el tiempo personal y el tiempo familiar.

A manera de propuesta, como estrategias para mejorar la conciliación las participantes del grupo focal mencionaron la planificación y organización, la delegación de tareas, el establecimiento de límites y el cuidado personal. Finalmente, en cuanto al apoyo institucional que las académicas perciben que la Universidad Michoacana les brinda para

equilibrar el trabajo académico con sus responsabilidades personales y familiares, 61 % respondió “poco” o nada”, lo que implica un tema urgente que sigue pendiente en la agenda universitaria. Entre las propuestas que consideran que dicha universidad podría brindarles para mejorar su situación, se encuentran las siguientes:

- Estabilidad y condiciones laborales: Certeza laboral (contratos a tiempo completo, estabilidad en el puesto); flexibilidad horaria (jornadas alternas, horarios flexibles, modalidades híbridas de trabajo).
- Apoyo al bienestar físico, emocional y profesional: Programas de salud mental, emocional y física (sesiones de terapia, talleres de manejo del estrés); actividades recreativas y espacios de descanso dentro de la institución; apoyo a la formación continua y acceso a recursos educativos.
- Reducción de la carga administrativa: Menos trabajo administrativo (asignación de personal administrativo o becarios para apoyar); optimización de tiempos en tareas administrativas (planificación de reuniones, cursos y procesos más eficientes); menos burocracia para facilitar la gestión del tiempo.
- Reconocimiento y motivación: Reconocimiento público de logros y esfuerzos (reconocimientos, incentivos, permisos adicionales); establecimiento de un clima organizacional que fomente la motivación y satisfacción de las académicas.
- Igualdad de género y mejora en el clima institucional: Promoción de la igualdad de género dentro de la comunidad universitaria (conciencia y sensibilización); eliminar barreras como el acoso o discriminación, especialmente por parte de personas en puestos de poder.

## CONCLUSIONES

Este trabajo abordó las complejidades inherentes a la gestión del tiempo experimentadas por las mujeres académicas, y se destacaron las profundas implicaciones de los roles tradicionales de género, las expectati-

vas profesionales y la carga mental asociada con las responsabilidades domésticas. Los resultados obtenidos mediante la encuesta y el grupo focal revelan diversas situaciones problemáticas que aquejan a dichas mujeres, en torno a los siguientes aspectos: la doble jornada laboral, el ocio condicionado, la carga mental y emocional derivada de las expectativas sociales y laborales, así como la disminución del bienestar general.

En ese sentido, los datos confirman que las académicas universitarias (como muchas otras mujeres que trabajan de manera remunerada) asumen responsabilidades laborales y domésticas que limitan significativamente su tiempo personal y de esparcimiento. Las actividades de ocio que practican frecuentemente están condicionadas por las necesidades y preferencias de sus familias, por lo que su tiempo libre no siempre es un espacio de desconexión personal, sino una extensión de sus roles de cuidado.

Así mismo, las exigencias académicas, como la constante actualización, la participación en actividades administrativas y la presión por cumplir indicadores de evaluación, intensifican el estrés laboral. Muchas participantes señalaron que estas demandas generan sacrificios en su vida personal, perpetuando una sensación de insuficiencia ante las múltiples responsabilidades.

Finalmente, la interacción entre las demandas laborales y las domésticas ha llevado a muchas académicas a experimentar problemas de salud física y emocional, desde el agotamiento crónico y el estrés hasta la afectación de sus relaciones familiares. Por lo anterior, sigue siendo urgente la implementación de una política institucional de género que promueva, entre otros aspectos, i) la conciliación entre la vida laboral y personal (incluyendo esquemas de trabajo más flexibles); ii) la generación de una mayor conciencia sobre el impacto que tiene la carga mental en el bienestar general, así como de la necesidad de hacer una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares; iii) la generación de espacios de autocuidado y actividades de esparcimiento genuinamente personales para contrarrestar los efectos del agotamiento y el estrés.

En otras palabras, este trabajo aporta un marco empírico que dialoga con investigaciones previas y resalta la necesidad urgente de implementar políticas públicas e institucionales que reduzcan las desigualdades estructurales en la academia. Estas políticas deben reconocer el valor del tiempo personal para así reorganizar el espacio privado y promover condiciones laborales más equitativas que conceptualicen el cuidado como un asunto público. De esta manera, se debe dejar de ver la presencia de la mujer en el mercado laboral como una amenaza a la estabilidad laboral de los hombres y al orden tradicional de los hogares, y se debe permitir que las mujeres académicas desarrollen su potencial sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales de género.

## REFERENCIAS

- Álvarez-Bermúdez, J. y Barreto-Trujillo, F. J. (2020). Clima familiar y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de Bachillerato. *Revista de Psicología y Educación*, 15(2), 166-183. <https://doi.org/10.23923/rpye2020.02.194>
- Buquet, A., Cooper, J. A. y Mingo, A. (2013). *Intrusas en la universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://www.librosoa.unam.mx/handle/123456789/1865>
- Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (Eds.) (2012). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Catarata. [https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Economia\\_critica/El\\_trabajo\\_de\\_cuidados\\_C.\\_Carrasco\\_C.\\_Borderias\\_T.\\_Torns.pdf](https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Economia_critica/El_trabajo_de_cuidados_C._Carrasco_C._Borderias_T._Torns.pdf)
- Castañeda, L. (2019). Las instituciones de educación superior y la lucha por la igualdad. En L. I. Castañeda, K. A. Contreras, y M. F. Parga (coords.), *Mujeres en las universidades iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo-familia* (pp. 59-71). Organización Universitaria Interamericana y Universidad de Guadalajara. <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2020/01/MUJERES-EN-LAS-UNIVERSIDADES-IBEROAMERICANAS-.pdf>
- Crenshaw, K. (2012 [1991]). Cartografiando los márgenes: Interseccionalidad, políticas de identidad y violencia contra las mujeres de color. En R. [Lucas] Platero (ed. y trad.), *Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada. Temas contemporáneos*. Edicions Bellaterra.

- Garrido, R., Gómez, A., Molina, M. y Velásquez, S. (2015). *Ocio en la mujer docente* [Tesis de maestría]. Universidad Católica de Pereira.
- Pacheco, L. (2018). Académicas universitarias: el tiempo entre los libros y el cuidado. *Géneros* 24(22), 9-30. <http://dspace.uan.mx:8080/bitstream/123456789/1859/1/academicas%20universitarias%20el%20tiempo%20entre%20los%20libros%20y%20el%20cuidado.pdf>
- Han, B-C. (2012). *La sociedad del cansancio*. Herder & Herder.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). *Encuesta Nacional de Seguridad Pública Urbana 2023*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía-México. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENASIC/ENASIC\\_23.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENASIC/ENASIC_23.pdf)
- Mc Phail, E. (2018). Género y tiempo libre en la Ciudad de México. *Convergencia* (12/13), 181-193. <https://convergencia.uaemex.mx/article/view/9611>
- Scott, J. W. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En G. Duby, M. Perrot, G. Fraisse, M. Perrot y M. X. Rodríguez Galdo (dirs.), *Historia de las mujeres en Occidente* (vol. 4; pp. 405-436). Alianza Editorial.
- Ureta Sosa, M. X. (2017). *Prácticas y representaciones sobre el tiempo libre y de ocio en mujeres y hombres con hijos* [Tesis de maestría]. Universidad de la República. [https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/17021/1/TMS\\_UretaSosaMariaXimena.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/17021/1/TMS_UretaSosaMariaXimena.pdf)
- Vargas, A. S., Merino, A. L. H. y Hernández, I. P. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, 60(3), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.013>
- Vega, R., Cira, Y. e Ibarra, A. (2022). Entre el trabajo reproductivo y el ingreso al SNI: una disyuntiva para las académicas universitarias. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25), 1-29. <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1392>