

# Diferencias entre profesoras y profesores de la Universidad Nacional Autónoma de México en el trabajo docente y de cuidados durante la pandemia

## Differences between Female and Male Teachers from the National Autonomous University of Mexico in Academic and Care-domestic Work during the Pandemic

Mario Alberto Benavides Lara  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO (UNAM), MÉXICO  
mario\_benavides@cuaiced.unam.mx

Mercedes de Agüero Servín  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO (UNAM), MÉXICO  
mercedes\_aguero@cuaiced.unam.mx

Silvia Iveth Martínez Álvarez  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM), MÉXICO  
silvia\_martinez@cuaiced.unam.mx

### RESUMEN

El objetivo del artículo es analizar las diferencias que presentan docentes mujeres y docentes hombres de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ante el mandato de conciliar su trabajo académico y de cuidados en el contexto de la pandemia por Covid-19. Metodológicamente se trató de un estudio exploratorio cuyos datos se obtuvieron de un cuestionario de respuesta cerrada, el cual se aplicó en las últimas dos semanas de junio de 2020 sobre una muestra efectiva de 395 docentes mujeres y hombres de nivel medio superior y superior. Los resultados del análisis sugieren que las mujeres dedican más tiempo al trabajo de cuidados no remunerados, así como a las actividades que forman parte del trabajo académico comparado con los docentes hombres. La principal conclusión es que el orden de género y la distribución sexual del trabajo es un fenómeno que se reproduce en el ámbito de la docencia universitaria y continúa presente en la organización de las tareas docentes en el contexto de la pandemia.

Palabras clave: conciliación familia-trabajo, trabajo de cuidados, trabajo remunerado, división sexual del trabajo, profesoras

### ABSTRACT

This paper aims to analyze the differences between female and male teachers from the National Autonomous University of Mexico (UNAM) to conciliate their academic and care-domestic work in the context of the COVID-19 pandemic. Methodologically, the data were obtained from a closed response questionnaire applied in the last two weeks of June 2020 on an effective sample of 395 female and male teachers from upper and upper secondary level. The results of the analysis show that women dedicate more time to domestic and care work, as well as to activities that are part of academic work compared to male teachers. The main conclusion is that the gender order and sexual distribution of work is a phenomenon reproduced in the field of university teaching and continues to be present in the organization of teaching tasks in the context of emergency remote education.

Keywords: family-work conciliation, care work, paid work, sexual division of labor, female teachers

## INTRODUCCIÓN

El impacto que el desarrollo de la pandemia ha tenido en la educación del país ha sido generalizado. El cierre de las aulas en todo el sistema educativo mexicano se ha extendido a más de un año, tiempo durante el cual 4.5 millones de estudiantes se han mudado a una modalidad de educación remota de emergencia (Hoodges *et al.*, 2020; World Bank, 2020; IESALC, 2020).

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), al igual que otras instituciones universitarias, trasladó sus actividades sustanciales a espacios virtuales, para lo cual sus docentes recurrieron al empleo de los recursos digitales a su alcance con la finalidad de mantener el vínculo pedagógico con sus estudiantes. Ese paso a la educación remota de emergencia en el ámbito del confinamiento en casa, implicó que las profesoras y los profesores realizaran ajustes a sus rutinas y espacios cotidianos. En este contexto, la conjunción de las circunstancias personales, el entorno social y las diferencias institucionales de distinto orden como pueden ser las logístico-administrativas, las epistemológicas, las tecnológicas y las pedagógicas, posibilitaron que las consecuencias de la pandemia sobre las tareas centrales de la docencia fueran distintas para hombres y para mujeres.

La UNAM al igual que otras universidades ha experimentado una creciente feminización de la función académica. Como se sabe, la forma en que las mujeres y los hombres académicos gestionan sus tiempos son cualitativamente distintos (Anderson, Binder y Krause, 2002; Berrios, 2007). Esta situación ha supuesto la emergencia de nuevos retos para el desarrollo de la carrera académica y, especialmente, la docente. A esta situación se suman las problemáticas detonadas por la pandemia. Tomar esta circunstancia en cuenta como antecedente de esta investigación es clave, ya que permite poner de manifiesto procesos diferenciados de dinámicas universitarias que, de no incorporar una perspectiva de género, corren el riesgo de pensar las prácticas docentes como experiencias homogéneas.

■ Cuadro 1. Cantidad de académicos en la UNAM durante 20 años, de 2000 a 2020 de la educación remota de emergencia por la pandemia de Covid-19

Año	2000	2001	2010	2011	2019*	2020	2021
Personas	29 380	30 731	35 679	36 172	41 318	41 332	41 542
% mujeres	39.0%	39.3%	42.6%	42.8%	44.6%	45.0%	45.4%
<b>Nombramientos académicos</b>	<b>33 256</b>	<b>35 060</b>	<b>39 710</b>	<b>40 174</b>	<b>45 199</b>	<b>45 494</b>	<b>45 849</b>
<b>Profesores de carrera</b>	<b>5 022</b>	<b>5 086</b>	<b>5 429</b>	<b>5 405</b>	<b>5 461</b>	<b>5 524</b>	<b>5 783</b>
Investigadores	2 074	2 142	2 419	2 438	2 645	2 690	2 727
Técnicos académicos en docencia	1 420	1 565	2 063	2 071	2 209	2 205	2 219
Técnicos académicos en investigación	1 731	1 795	2 066	2 083	2 328	2 366	2 384
<b>Profesores de asignatura</b>	<b>23 009</b>	<b>24 472</b>	<b>27 733</b>	<b>28 177</b>	<b>32 556</b>	<b>32 709</b>	<b>32 736</b>

Fuente: construcción propia con base en el Portal de Estadística Universitaria, <http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>. \*Este cuadro incluye el ciclo escolar 2019 es el ciclo anterior al confinamiento por pandemia en el mes de marzo de 2020.

Es de resaltar (cuadro 1) el aumento relativo de 6.6 puntos porcentuales de académicas mujeres durante las dos últimas décadas, de 39% en el año 2000, a 45.4% para 2021; también, nótese el aumento de 9 727 académicos de asignatura durante este periodo; esta cifra es relevante al considerar el contexto actual de crecimiento de docentes contratados por horas que se dedican a labores de enseñanza, mayoritariamente en los niveles de bachillerato y licenciatura en la Universidad.

■ Cuadro 2. Número y porcentaje de profesores de la UNAM según grado académico y sexo en el año 2018

Sexo	Doctorado	Maestría	Especialidad	Licenciatura	Pasante	Técnico	N/D*	Sin grado	Total
Mujeres	3 322	4 708	1 116	7 015	723	37	900	210	18 086 (44.53%)
Hombres	4 710	4 923	1 580	8 826	983	100	959	368	22 525 (55.56%)
Total	8 032 (20%)	9 631 (24%)	2 696 (7%)	15 841 (39%)	816 (2%)	137 (0.5%)	1 859 (5%)	578 (1.5%)	40 611* (100%)

Fuente: elaboración propia con base en De Agüero et al., 2021.

\*N/D: No hay datos. \* Cifra para 2018.

En el cuadro 2 se observan las cifras disponibles acerca de la distribución por sexo y escolaridad de las y los académicos de la UNAM

que corresponde al ciclo escolar de 2018, en que la diferencia en favor de los docentes hombres es poca, más de cinco puntos porcentuales. Estas cifras muestran la importancia de profundizar el estudio de las condiciones y características de los procesos de enseñanza y formación, y de las prácticas docentes de las académicas.

En el presente trabajo se ha decidido observar un diferenciador clave para la comprensión de la distribución de tareas, tanto académicas como domésticas, el cual es el marcador social de género. La intención es comprender estas consecuencias, que trastocan no sólo el trabajo académico, sino las dinámicas sociales derivadas de la existencia de la distribución y división sexual del trabajo que forman parte de lo que Buquet (2016) llama el orden de género.

La importancia de centrarse en este diferenciador es la necesidad de visibilizar al género como una dimensión problematizadora del trabajo docente que estructura y reproduce relaciones desiguales para las mujeres, en cuanto son ellas las que llevan la mayor carga del trabajo de cuidados no remunerados (Voria, 2015; Güezmes y López Barajas, 2011), situación que se agudiza en el contexto de la pandemia puesto que, actividades que hasta antes estaban delimitadas temporal y físicamente, ahora ocurren en el mismo espacio y tiempo debido al confinamiento.

Con el fin de ofrecer evidencia en ese sentido, se presenta el análisis de los datos obtenidos tras el levantamiento de un cuestionario que la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) aplicó a una muestra de docentes en las últimas semanas de junio de 2020, cuando la mayoría había finalizado o estaba por concluir el primer semestre de educación remota de emergencia en la pandemia.

El argumento desde el que se construye esta investigación es que la forma en que ha impactado la pandemia en el trabajo de las y los docentes de la UNAM presenta diferencias marcadas por el género. Este impacto se ve reflejado en el tiempo asociado a la distribución de trabajo de cuidados y de docencia que éstos realizan.

Las preguntas de investigación a las que este artículo busca dar respuesta son las siguientes:

- ¿Existen diferencias en el tiempo que dedican las profesoras mujeres y los profesores hombres en el trabajo de cuidados

no remunerados y de docencia que han realizado durante la pandemia?

- ¿Cuáles son las actividades relacionadas con el trabajo docente que presentan mayores diferencias a partir del sexo del profesorado que contestó el cuestionario?

## PANDEMIA Y TRABAJO DE CUIDADOS EN EL CONTEXTO ACADÉMICO

La pandemia por Covid-19 ha impuesto a las Instituciones de Educación Superior (IES) el enorme reto de adaptar sus dinámicas y procesos académicos a nuevas formas que hasta antes de esta situación habían sido poco valoradas, invisibles o relegadas a la existencia de sistemas educativos a distancia o en línea.

Adecuarse a esta forma de impartir educación ha implicado considerar la demanda cognitiva que la pandemia exigió y que se tradujo en el cambio del tren de vida que ha supuesto pasar del trabajo presencial, a la formación emergente con el uso de tecnologías digitales, en un momento social de incertidumbre debido los efectos sociales, económicos y en la salud física y psicológica que tiene esta enfermedad global, y en el que las y los docentes llevan la mayor responsabilidad para que la misión formativa de las universidades continúe.

De acuerdo con el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), dependiente de la UNESCO, las y los docentes han tenido que demostrar flexibilidad y capacidad de adaptación para llevar sus cursos de la presencialidad al trabajo a distancia (IESALC, 2020). La adaptación para trabajar en una modalidad a la que la mayoría de las y los docentes no estaban acostumbrados ha implicado reconocer la existencia de brechas que inciden en el desarrollo de la docencia; así, se tiene que estas brechas, de acuerdo con la literatura generada hasta el momento, responden tanto a condiciones de tipo institucional como a una carencia de habilidades y actitudes necesarias para trabajar en esta modalidad. (O’Keefe *et al.*, 2020; Ruiz, 2020 y Trust y Whaleen, 2020).

La adquisición de las habilidades necesarias para el desarrollo de la práctica docente en línea, con todas sus dimensiones –didácti-

ca, disciplinar y socioafectiva, sobre todo en la fase de experiencias iniciales—, demanda una dedicación de tiempo mayor que en la modalidad cara a cara (Schmidt, Hodge y Tschida, 2020). Además de poseer un valor intrínseco, la importancia del tiempo como concepto y fenómeno radica en que a partir de éste se ordena la experiencia vital de las personas, al ser la medida para determinar parte del valor de los productos y servicios (Arvizu, 2020), pero en el que a la vez existe una profunda relación con el género de las personas en cuanto a su uso y repartición, lo que da pie a estructuras de distribución y ordenación de éste.

En el caso específico de México, los datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) demuestran que la asignación del trabajo de cuidados no remunerado en las mujeres es un proceso continuo de culturización que se va incrementando conforme en sus núcleos familiares cumplen más edad y que derivan en lo que se conoce como la división sexual del trabajo (Bustos, 2017). Esta situación queda reflejada en el cuadro 3.

■ Cuadro 3. Dedicación de mujeres y hombres en el trabajo doméstico y de cuidados en México

Participación de las mujeres y los hombres no indígenas mayores de 12 años en trabajos domésticos y de cuidados		
<i>Actividad</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Horas semanales promedio que dedican al cuidado de personas de 0 a 14 años	25 horas	12 horas
Horas semanales que dedican a cuidados pasivos* de personas de 0 a 14 años	25.3 horas	13.6 horas
Tasa de participación en estas actividades	71.7%	59.2%

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (INEGI, 2020).

\* De acuerdo con el INEGI (2020) los cuidados pasivos se refieren a toda actividad que se realiza de manera simultánea a una actividad principal y que implica para quien la realiza estar al pendiente o cuidado de otra persona.

Autoras como Rojas (2016) y Güzemes y López Barajas (2011) coinciden en señalar que la división sexual del trabajo implica no sólo una distribución desigual de las actividades de trabajo de cuidados, sino una perpetuación del orden de género (Buquet, 2016). Esta situación conduce a la reificación de los roles de género im-

puestos y autoimpuestos que, aun cuando se han modificado, especialmente a partir de los estratos socioculturales medios debido a la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, la participación en estas actividades continúa siendo desigual y discursivamente disminuida a partir del empleo de lo que Rojas (2017) califica como una retórica del menosprecio.

Esto es así a pesar de que las mujeres contribuyen doblemente con la economía cumpliendo con funciones de trabajo productivo y remunerado, así como de trabajo reproductivo y no remunerado (Bidegain y Calderón, 2018; England, 2005).

Si bien la creciente actividad económica femenina ha ampliado sus aportaciones monetarias dirigidas a satisfacer las necesidades de consumo básico de los hogares –que podría significar un cambio importante en los papeles masculinos y femeninos–, ello no ha implicado necesariamente una modificación profunda de la división sexual del trabajo, de forma que se garantice una responsabilidad equitativa de hombres y mujeres (Rojas, 2016, p. 82).

A propósito del aporte social y económico no reconocido que las mujeres tienen con su trabajo no remunerado, destaca lo señalado por García Sáinz (2005), quien apunta la restricción conceptual y de organización de la vida en la que el tiempo social está determinado por el tiempo mercantil y, por tanto, la reducción del concepto de trabajo únicamente al trabajo remunerado y al empleo formal (Forrister, 1999). Según García Sáinz (2005), la idea del tiempo, cuya discusión la economía ha capturado y definido como un bien escaso, presenta la dicotomía de querer verlo en función de si se dedica a producir valores y bienes, o a otras actividades que carecen de valor económico directo.

El uso desigual del tiempo implica, para las mujeres, una “pobreza de tiempo” (Güezmes y López Barajas, 2011, p. 8), la que se asienta en la distribución inequitativa de las labores de cuidado que les son conferidas en la división sexual del trabajo. Según las investigadoras Hiriata y Kergoat (2000, citadas en Flores Garrido *et al.*, 2017), la distribución social del trabajo con base en el género se sustenta en dos principios: la separación y la jerarquía. Ambos

principios refieren al hecho de que las actividades que realizan los hombres son diferentes de las que realizan las mujeres y, además, son consideradas más importantes.

El fenómeno del uso del tiempo se descubre como un proceso más complejo que implica otros fenómenos que es posible observar como consecuencia de este arreglo, de suyo injusto. Entre las consecuencias más evidentes que se identifican están aquellas relacionadas con la sobrecarga del trabajo de cuidado en las mujeres que, además de realizarlo, se desempeñan en otros espacios laborales, lo que genera una doble o triple jornada significativamente mayor, comparada con la jornada laboral única de los hombres, a pesar de los avances que ellos han tenido en su participación de las actividades de cuidado, si bien ésta tiende a ser en acciones más simples (Rocha y Ochoa, 2011; Hirata, 2007).

Por su parte, autoras como Glauber (2019), Cooke y Hook (2018), Hook (2016), England (2005), Anderson, Binder y Krause (2002) y Noonan (2001) identifican que el trabajo de cuidados que realizan las mujeres, además de no reconocerse como parte sustantiva del desarrollo económico y social, es penalizado mediante la restricción de su ingreso económico, así como de su desarrollo profesional y de su acceso a mejores oportunidades de vida.

Noonan (2001) señala que existe un fenómeno ampliamente documentado en torno a la relación que hay entre el desempeñar trabajos de cuidado y tener un menor ingreso, lo que afecta principalmente a las mujeres. De acuerdo con esta autora, los estudios que han identificado estas diferencias no han reparado en señalar que dicha distinción puede deberse al tipo de actividades que hombres y mujeres realizan en su trabajo de casa. Así, lo que se ha observado es que las mujeres se dedican a actividades domésticas que les requieren una participación más continua y prolongada, que usualmente tienen que ver con el cuidado de los hijos y de la pareja. En cambio, la participación de los hombres en los trabajos de casa tiende a ser una actividad menor que no interfiere con sus tiempos y espacios de trabajo remunerado, ya que usualmente tiene lugar en el espacio de fines de semana y es voluntario.

El trabajo de cuidado de los hijos y de la pareja impacta en menores salarios, pérdida de seguridad social, salida de la economía formal, lo que trae como consecuencia una reducción en la expe-

riencia laboral y en la especialización, que son fundamentales para alcanzar mejores salarios, conseguir puestos más altos y desarrollarse en el mercado laboral (Glauber, 2019; Anderson, Binder y Krause, 2002).

Se destaca que las consecuencias negativas de la división sexual del trabajo no se perpetran del mismo modo en todas las mujeres, sino que esto depende, en gran parte, de la pertenencia a la clase social, la escolaridad, la edad y el estrato económico, lo cual no quiere decir que al interior de cada estrato no existan estas diferencias. Al respecto Cooke y Hook (2018) señalan que no sólo el género, sino también la clase aunada al género tiene efectos negativos en el ingreso de las mujeres. Como muestra de esto se observa que la penalización en el trabajo es menor entre las mujeres con mayores salarios que se desempeñan en puestos directivos, en comparación con las mujeres que reciben menores salarios y ocupan posiciones de trabajo inferiores.

Las diferencias y penalización en el salario también se explican por la carga emocional que implica el trabajo de cuidados que el mercado y el Estado utilizan en su favor para limitar el ingreso de las actividades de cuidados asociadas con las mujeres. De acuerdo con England (2005), el trabajo de cuidado remunerado se puede enmarcar, entre otros enfoques, en lo que se conoce como la teoría de las “prisioneras del amor”, según la cual, el trabajo de cuidado presenta una relación intrínseca entre lo emotivo, lo afectivo, lo altruista e incluso la idea de amor que se pone en juego cuando se realiza este tipo de trabajo y que impacta en los recursos económicos y de tiempo que las mujeres emplean al realizar trabajo de cuidados.

Aunque las investigaciones citadas se desarrollan en el contexto estadounidense, existe una alta correspondencia con la situación que se vive en Latinoamérica y, específicamente, en México. En ese sentido, autoras como Arvizu (2020) Vaca-Trigo (2019), García y De Oliveira (2007) y Pedrero (2004) coinciden en señalar que existe un impacto negativo sobre el trabajo de cuidado, sea de tipo remunerado o no remunerado, y las oportunidades de emancipación y participación fuera del hogar de las mujeres; así, por ejemplo, Pedrero (2004) indica que existe una correspondencia entre las actividades de cuidado remunerado –por ejemplo, cuidadoras de infantes y adultos mayores, empleadas domésticas y trabajadoras del

hogar, enfermeras, educadoras, maestras, puericultoras, entre otras—, su precarización y el hecho de que, en su mayoría, estas actividades sean realizadas por mujeres.

Por su lado, Vaca-Trigo (2019) identifica que las mujeres buscan jornadas de trabajo remunerado reducidas para abocarse a los trabajos de cuidado que obstaculizan o restringen su desarrollo profesional, lo que en parte ocurre debido a la ausencia de sistemas de cuidado y protección social para las familias, que es realizado y costado por el trabajo que realizan las mujeres. Es decir, aunque no sea remunerado, hay un costo económico y social que la mujer carga de manera invisible. A propósito de la pauperización de las mujeres, se destaca que a nivel país, de acuerdo con la autora, 95% de las mujeres en México están ocupadas en sectores de baja productividad y sin acceso al sistema de pensiones, en comparación con Chile, donde este porcentaje se reduce a 62%, mientras que en Uruguay baja a 51% (Vaca-Trigo, 2019, p. 21).

En contraste, García y De Oliveira (2007) hallaron que el hecho de que las mujeres casadas sean profesionistas o posean una carrera técnica incide en que el hombre tenga una mayor participación en las tareas domésticas. Sin embargo, en coincidencia con Noonan (2001), Arvizu (2020) señala que las actividades de cuidado en las que se involucran los hombres son menos exigentes que aquéllas en las que lo hacen las mujeres.

De esta manera, el costo del ingreso de las mujeres al mercado de trabajo de manera masiva ha sido el hecho de cargarles la doble responsabilidad de realizar su trabajo y estar al pendiente de lo que ocurre en el hogar, aun cuando esto implique que las mujeres deleguen esas obligaciones socialmente impuestas en otras personas, en su mayoría otras mujeres, que se solventan mediante acuerdos privados en redes de amistad o familiares, o contratando servicios remunerados a otras mujeres, pero que construyen, desde una perspectiva interseccional, nuevos circuitos de pauperización y explotación (Voria, 2015; Alcañiz, 2013; Alarcón, 2012; Torns, 2011).

Ante la situación aquí descrita es pertinente preguntarse acerca de los efectos que tiene la pandemia en la división sexual del trabajo y si éstos derivan en un reforzamiento de esta división sexual con la condicionante de que el trabajo, que hasta antes se hacía en espacios diferenciados y separados, ahora se hace en uno y el mismo.

Es, pues, de interés preguntarse cómo esta doble responsabilidad es asumida por las mujeres y si existen diferencias sustantivas con los hombres. Aunque se reconoce que las mujeres académicas son un grupo que puede presentar ciertas ventajas sobre otros grupos de mujeres, esto no quiere decir que se carezca de situaciones de desventaja estructural como las aquí descritas y que se deben a su condición de género. Bajo este panorama, es importante voltear a ver de qué manera las mujeres han asumido el trabajo docente frente a las demandas de cuidado que la pandemia y el confinamiento han provocado en la mayoría de los hogares.

En las universidades, incluso en aquéllas que poseen política de género, se constata la existencia de estructuras muy arraigadas que asocian las actividades académicas desde un criterio binario (Berrios, 2007), e incluyen formas y prácticas culturales que en contextos de alta presencia de hombres coloca a las mujeres en una posición de minoría y exclusión, a pesar de su trabajo académico que, como se mencionó, no es suficientemente reconocido y que puede implicar mayor tiempo invertido en actividades de asesoría y acompañamiento a las y los estudiantes (Heijstra *et al.*, 2017).

Como lo señalan Buquet *et al.* (2013), De Garay y Del Valle-Díaz-Muñoz (2012) y Berrios (2007), pese a la mayor participación de las mujeres en las distintas áreas y funciones de las universidades, como una forma de feminización de este tipo de trabajo, aún existe una subrepresentación de ellas en los puestos de mayor responsabilidad y beneficios, lo que no sólo ocurre como parte del techo de cristal impuesto o autoimpuesto; también se replica en el desarrollo de las mujeres en otros espacios de la academia, así como en la invisibilización y menosprecio de su trabajo.

Por su parte, García (2008) señala la forma de relacionarse con el poder, en el caso de los hombres, la cual implica una cultura en la que los pactos y las alianzas forjan relaciones de las que las mujeres se ven excluidas como parte del pacto patriarcal entre hombres, donde la doble jornada y la pobreza del tiempo son una expresión de estos arreglos. Esta situación, en palabras de Gamboa y Pérez Abreu (2017), es resultado del tiempo social que el trabajo académico requiere para su desarrollo y del que las mujeres, en esta pobreza de tiempo, carecen (Güezmes y López Barajas, 2011).

Sobre este punto, Guzmán (2016) señala que las mujeres académicas han vivido en su desarrollo profesional una tensión constante entre sus aspiraciones y decisiones y las exigencias y expectativas a las que, por razón de su género, están sujetas.

## MÉTODO

Con el objetivo de obtener información sobre cómo las y los docentes de la UNAM han desarrollado su docencia durante la pandemia, la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED) de la UNAM diseñó un instrumento tipo cuestionario que fue socializado a docentes de una base de datos de la propia Coordinación, a los que se les envió vía correo electrónico una liga de *surveymonkey.com* para contestarlo. Dicha base de datos se integró con los correos electrónicos de todas las y los docentes de la UNAM que han participado en los cursos y talleres que la Coordinación ha impartido en cinco años de existencia. El cuestionario permaneció abierto en plataforma del 17 al 30 de junio de 2020.

Este instrumento incorporó cuatro dimensiones de análisis que abarcan: 1) caracterización de las y los profesores y de su trabajo docente; 2) identificación de problemáticas logísticas, tecnológicas y pedagógicas de docentes; 3) prácticas e interacciones didácticas, y 4) formas de evaluación durante la pandemia. Para el caso de este artículo, se presentan los resultados de los reactivos que exploran los siguientes aspectos:

1. Autopercepción de la calidad de la docencia en el contexto de la educación remota de emergencia.
2. Tiempo promedio que se dedica semanalmente a las actividades docentes por tipo de actividad.
3. Tiempo promedio que se dedica a actividades de trabajo doméstico y de cuidados.
4. Prácticas y tipos de interacción que han sostenido en el contexto de la educación remota de emergencia.
5. Formas de evaluación que han realizado en sus clases en el contexto de la educación remota de emergencia.

Se destaca que, desde el diseño, se pensó en la necesidad de que los datos fueran analizados a partir de distinguir el tipo de respuestas que proveyeron mujeres y hombres, además de incorporar reactivos específicamente para detectar diferencias de género asociadas a la distribución de actividades y tiempos, como es el caso de los reactivos identificados con numeral 3.

Este estudio se diseñó como de tipo exploratorio, por lo que la muestra fue de carácter intencional y estratégica (Etikan *et al.*, 2016). La razón por la que se eligió este tipo de muestreo por sobre una muestra estadística fue por la coyuntura y necesidad de contar a la brevedad con información que permitiera identificar la manera en que se estaba experimentando la abrupta transición a la educación remota de emergencia dentro de la universidad. Actualmente se está trabajando en un nuevo estudio que se basa en una muestra estadísticamente representativa que incorpore, además de docentes, a estudiantes, ya que debido a la magnitud y complejidad de las poblaciones y estructuras burocráticas de la UNAM, su diseño ha implicado una alta inversión de tiempo. A pesar de ello, tanto los resultados específicos que aquí se presentan como los del resto del cuestionario han servido para generar un nuevo instrumento, así como para profundizar en aspectos que aquí se señalan, como son los relacionados al orden de género. Cabe señalar que en la revisión de fuentes de información no se detectaron estudios similares que exploren los efectos del Covid-19 en el desarrollo de las tareas docentes con una perspectiva de género.

La muestra estuvo conformada por  $n=395$ , 252 respuestas se recibieron de mujeres (64%) y 143 de hombres (36%). A pesar de que las informantes son, en su mayoría, mujeres, lo cierto es que las diferencias entre mujeres y hombres obedecen a estructuras sociales que se reproducen en la sociedad y que es posible observar en el análisis de los datos.

Acerca del nombramiento, la mayoría de quienes contestaron fueron docentes de asignatura, con 54%, mientras que el 46% restante fueron docentes de tiempo completo. En cuanto a cómo se distribuyen las respuestas por nivel, 65% correspondió a licenciatura, 15% a bachillerato y 18% a posgrado.

El análisis de resultados que aquí se muestra corresponde a los datos descriptivos del cuestionario obtenidos por medio de tablas cruzadas, así como al análisis de varianza de un factor (IBM, 2013) los que se procesaron por medio del paquete estadístico SPSS versión 25.

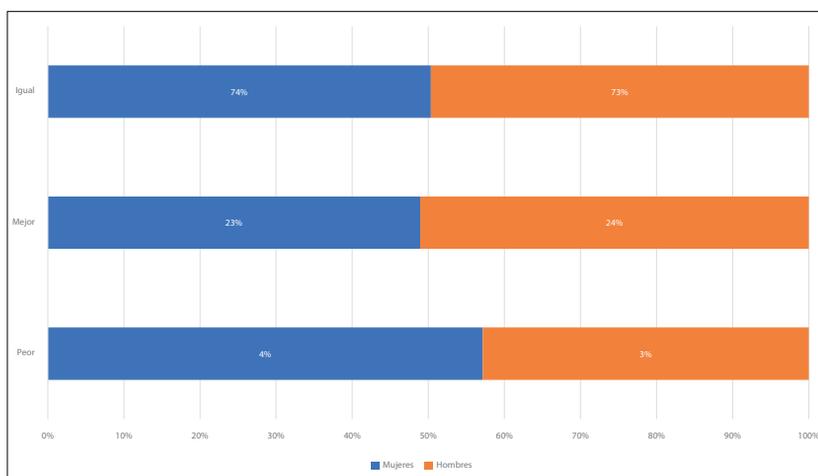
## RESULTADOS

Los resultados que aquí se presentan son aquellos que arrojaron diferencias estadísticamente significativas y que son los casos de los reactivos: “Tiempo promedio que se dedica semanalmente a las actividades docentes por tipo de actividad” (no todas las actividades) y “Tiempo promedio que se dedica a actividades de trabajo doméstico y de cuidados”. Sin embargo, también se decidió incluir los resultados que, aunque presentan diferencias porcentuales menores, sí contribuyen en el contexto de este estudio exploratorio, a la visibilización de situaciones identificadas a partir de los datos, así como en la literatura, sobre el tema de las desigualdades por género en el trabajo académico que, sin necesariamente presentar diferencias estadísticamente significativas, son de interés para una comprensión complementaria del fenómeno analizado o bien para establecer pistas a profundizar como parte de futuros estudios que incorporen la perspectiva de género en relación con la distribución del trabajo académico y de cuidados de las y los docentes.

### **Caracterización de las y los profesores y su trabajo docente**

Con el fin de conocer cómo percibían las y los docentes el tránsito de la educación presencial a la educación remota de emergencia se preguntó cómo percibían que se había desarrollado su docencia en el contexto de la pandemia y el confinamiento. Como se puede ver tanto mujeres como hombres respondieron de manera casi idéntica; en ambos casos, más de tres terceras partes de quienes contestaron el cuestionario señalaron que su docencia había permanecido igual, mientras que poco menos de una cuarta parte señaló que ésta había mejorado (figura 1).

■ Figura 1. Autopercepción en torno a la docencia



Fuente: elaboración propia.

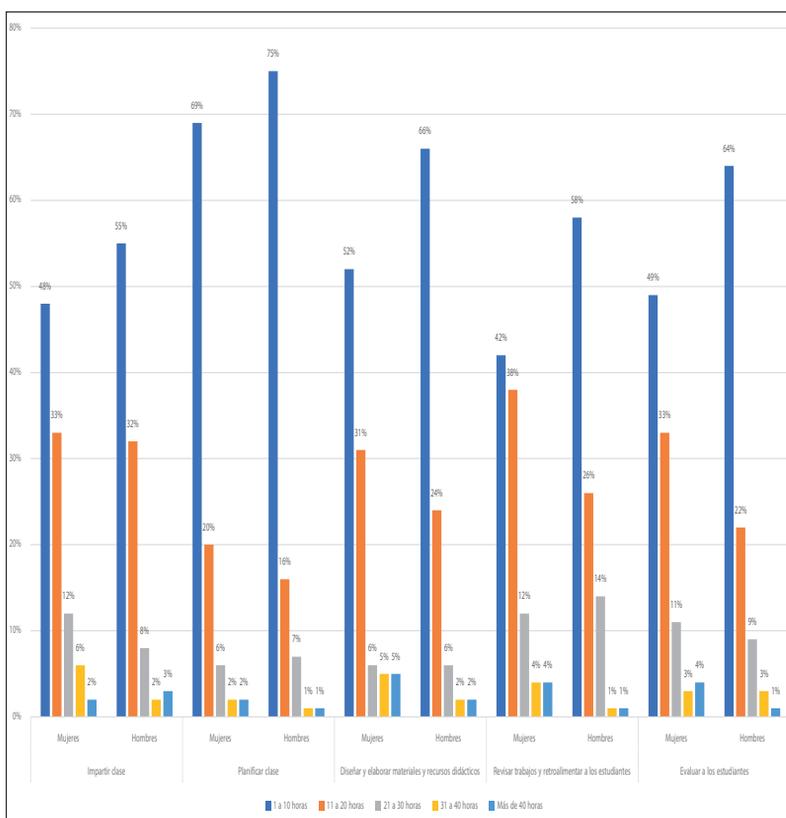
Para los propósitos de este análisis, este resultado es importante pues permite ver que el comportamiento de ambos grupos no obedece exclusivamente a un tema del tamaño de los grupos (mujeres-hombres), sino que en realidad existen diferencias que cobran sentido cuando éstas se analizan a la luz del sexo-género como un diferenciador fuerte de la actividad docente y de cuidados.

### Tiempo promedio que se dedica semanalmente a las actividades docentes por tipo de actividad

Las diferencias que se expresan en el trabajo docente varían de acuerdo con el tipo de actividad del que se trate, pues cabe mencionar que la docencia no sólo implica dar clases, sino que hay una serie de actividades o procesos que se despliegan de manera previa a la impartición de clases presenciales o, en el caso de la educación remota de emergencia, de forma previa a la sesión sincrónica. Aunque tanto mujeres como hombres docentes dedican, en su mayoría, un tiempo promedio similar que los ubica en el rango de una a diez horas para las diferentes actividades que involucra la docencia, se destaca la diferencia que existe en el porcentaje de mujeres que dedican mayor tiempo a actividades docentes distintas de la impartición de clase.

Mientras que en la actividad de “Impartir clase” el porcentaje de mujeres y hombres docentes que se ubican en el rango de 11 a 20 horas es similar, con 33% y 32% respectivamente, en el resto de las actividades las mujeres que se ubican en el mismo rango son porcentualmente más que las del número de hombres docentes, por ejemplo, en la actividad de “Revisar y retroalimentar a los estudiantes”, 38% de mujeres dedican de 11 a 20 horas, mientras que para los hombres este porcentaje se reduce a 26%; estas diferencias también se presentan en porcentajes similares para la actividad de “Evaluar a los estudiantes” (figura 2).

■ Figura 2. Tiempo promedio dedicado a la docencia



Fuente: elaboración propia.

Al realizar el análisis de ANOVA se observa que existen diferencias significativas ( $p \leq 0.05$ ) entre ambos grupos, específicamente acerca de las actividades de “Diseñar y elaborar materiales y recursos”, “Revisar trabajos y retroalimentar a los estudiantes” y “Evaluar a los estudiantes” (cuadro 4).

■ Cuadro 4. Actividades docentes que presentan diferencias significativas

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Diseñar y elaborar materiales y recursos didácticos	Entre grupos	6.911	1	6.911	6.720	0.010
	Dentro de grupos	404.163	393	1.028		
Revisar trabajos y retroalimentar a los estudiantes	Entre grupos	8.281	1	8.281	8.585	0.004
	Dentro de grupos	379.096	393	0.965		
Evaluar a los estudiantes	Entre grupos	5.801	1	5.801	6.193	0.013
	Dentro de grupos	368.133	393	0.937		

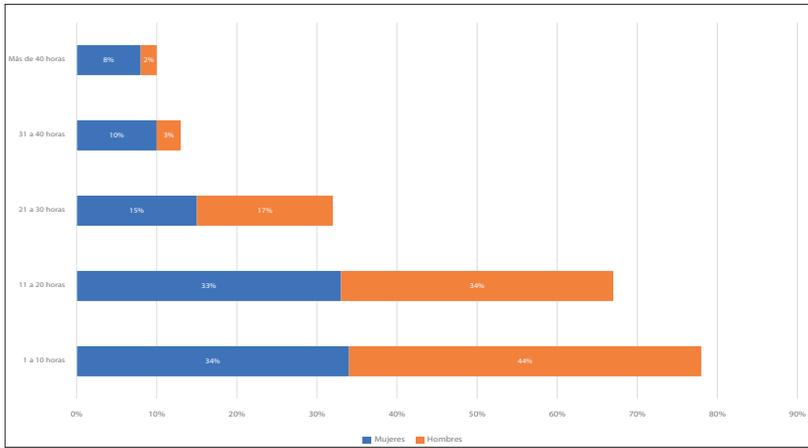
Fuente: elaboración propia.

### Tiempo promedio que se dedica a actividades de trabajo doméstico y de cuidados

La distribución del tiempo que mujeres y hombres docentes dedican al trabajo doméstico y de cuidados presenta la mayor diferencia significativa identificada al hacer el cálculo de las varianzas (cuadro 5). Por lo que se aprecia en los resultados, el número de horas que dedican las mujeres docentes a este tipo de actividades es porcentualmente mayor que lo que indica el grupo de hombres.

Aunque en ambos casos el grueso de docentes mujeres y hombres dice dedicar de una a diez horas al trabajo doméstico, los porcentajes de las mujeres que se ubican en los rangos de 21 a 40 horas y más de 40 horas son mayores que los de los hombres (figura 3). Mientras que 10% de las mujeres que contestaron se ubican en el rango de 31 a 40 horas, los hombres sólo representan el 3%; de igual manera, 8% de las mujeres que respondieron dice dedicar más de 40 horas semanales al trabajo de cuidados, sobre 2% de hombres que lo hace.

■ Figura 3. Tiempo promedio dedicado al trabajo doméstico y de cuidados



Fuente: elaboración propia.

■ Cuadro 5. Trabajo doméstico y de cuidados

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Tiempo trabajo en casa	Entre grupos	14.218	1	14.218	10.440	0.001
	Dentro de grupos	535.190	393	1.362		

Fuente: elaboración propia.

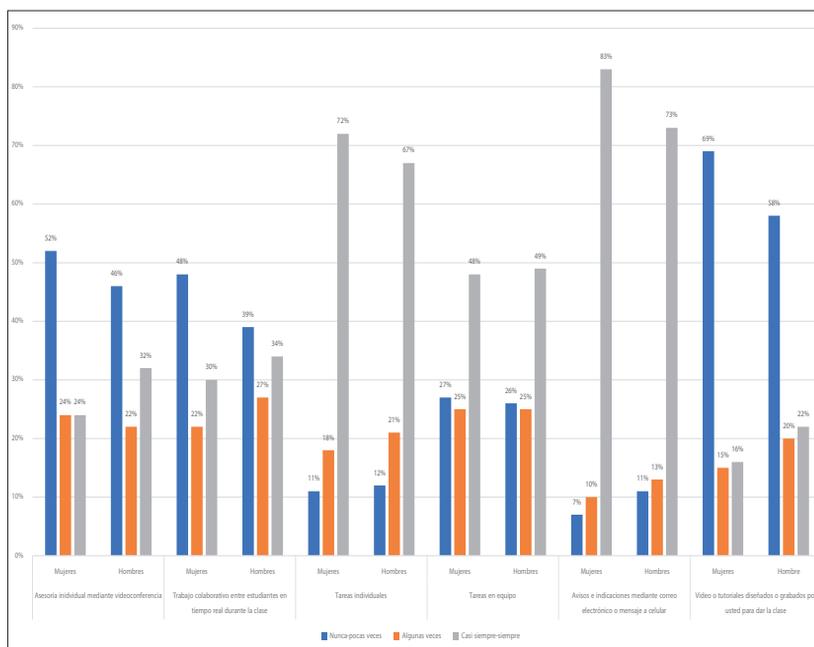
### Prácticas y tipos de interacción que han sostenido en el contexto de la educación remota de emergencia

Al preguntar a las y los profesores acerca del tipo de interacción educativa que emplean con mayor frecuencia en el desarrollo de su trabajo docente, la mayoría utiliza interacciones de tipo asincrónico por medio de mensajes de correo electrónico, seguido de tareas individuales y, en menor proporción, las tareas en equipo. Las interacciones menos empleadas son las asesorías individuales mediante videoconferencias, el trabajo colaborativo entre estudiantes en clase y los videos tutoriales elaborados por los mismos profesores (figura 5).

Acerca de las diferencias que se detectan entre mujeres y hombres docentes, se observa que, aunque es limitada, los docentes hombres dicen establecer mayor interacción de tipo sincrónico que las docentes mujeres. Mientras que 32% de los hombres docentes

realizan “Casi siempre-siempre” clases por videoconferencia, las mujeres docentes emplean con mayor frecuencia las tareas individuales en 72%, para los docentes hombres el porcentaje se reduce a 67%, aunque en ambos casos el trabajo en equipo está equilibrado.

■ Figura 4. Interacciones que las y los profesores emplean con mayor frecuencia



Fuente: elaboración propia.

Respecto a estos aspectos se identificaron diferencias significativas en el uso de las interacciones de “Avisos e indicaciones mediante correo o mensaje celular”, 83% de las mujeres dicen emplear “Casi siempre-siempre” los avisos e indicaciones mediante estos recursos, en tanto para los hombres este porcentaje se reduce a 76%. De igual manera, el porcentaje de docentes hombres que elaboran sus propios videos o tutoriales es mayor que el de las docentes mujeres con 22% y 16% respectivamente.

■ Cuadro 6. Interacciones del docente con sus grupos

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Avisos e indicaciones mediante correo electrónico o mensaje a celular.	Entre grupos	5.448	1	5.448	5.069	0.025
	Dentro de grupos	382.674	356	1.075		
Videos o tutoriales diseñados y grabados por usted para dar la clase.	Entre grupos	8.182	1	8.182	4.467	0.035
	Dentro de grupos	652.111	356	1.832		

Fuente: elaboración propia.

### Formas de evaluación que han realizado en sus clases en el contexto de la educación remota de emergencia

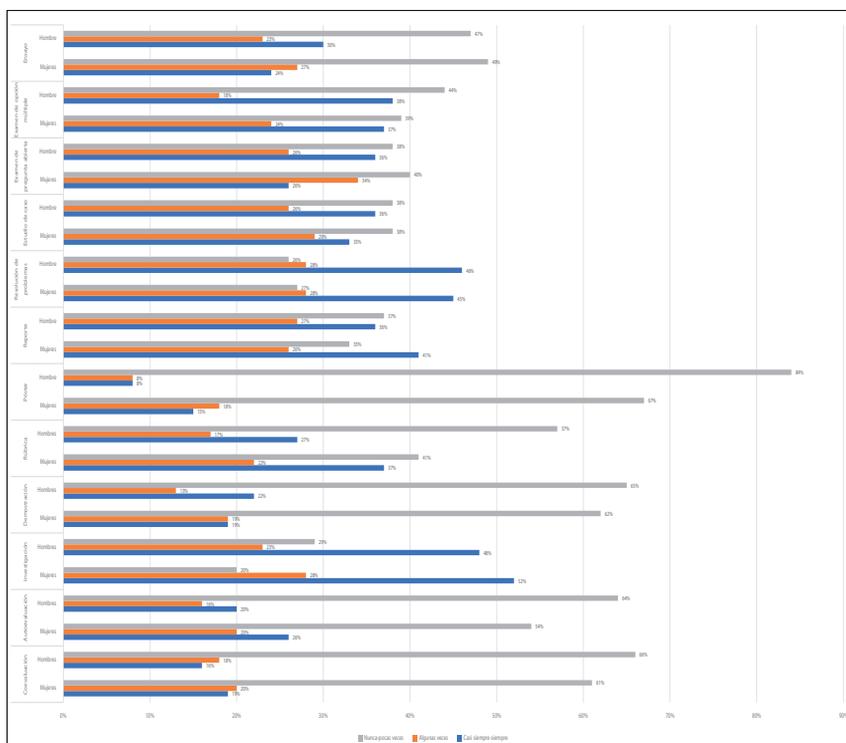
Respecto a las estrategias de evaluación que emplean las y los docentes, se aprecian diferencias significativas en el uso del póster y la rúbrica (cuadro 7). Al revisar los datos, se observa que las mujeres docentes emplean con mayor frecuencia estos dos instrumentos, en comparación con los docentes hombres. El porcentaje de mujeres docentes que emplean “Casi siempre-siempre” el póster es de 15%, comparado con los hombres docentes, que es de 8%. En el caso de las docentes mujeres, 37% de ellas emplea “Casi siempre-siempre” la rúbrica, porcentaje mayor que 27% que reportan los hombres docentes. A pesar de ello, el porcentaje de profesores y profesoras que utiliza estos instrumentos y estrategias es menor comparado con la investigación y la solución de problemas, que es empleado en porcentajes similares para ambos grupos (figura 6).

■ Cuadro 7. Instrumentos y estrategias de evaluación

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Póster	Entre grupos	18.022	1	18.022	13.148	0.000
	Dentro de grupos	478.377	349	1.371		
Rúbrica	Entre grupos	20.058	1	20.058	9.112	0.003
	Dentro de grupos	768.205	349	2.201		

Fuente: elaboración propia.

■ Figura 5. Instrumentos y estrategias que las y los profesores emplean con mayor frecuencia



Fuente: elaboración propia.

## DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Con base en los resultados, se aprecia que existen diferencias entre el tiempo que las mujeres y los hombres docentes dedican tanto a sus actividades de docencia, como a las actividades de trabajo de cuidados, siendo estas últimas las que marcan un mayor diferenciador entre mujeres y hombres, aunque, también es posible identificar diferencias en el tipo de actividades educativas que realizan.

Las diferencias que presentan respecto de su trabajo docente varían de acuerdo con el tipo de actividad del que se trate. Sin embargo, en términos de tiempo, hay una mayor proporción de mujeres docentes que dicen dedicar más de 10 horas a la semana en activida-

des de diseño de materiales, retroalimentación y evaluación para sus estudiantes, actividades que dentro del trabajo docente requieren una mayor inversión de tiempo y dedicación, que no necesariamente es retribuida en proporción por medio del sueldo que perciben.

Al respecto, England (2005) menciona que las actividades docentes se enmarcan como una actividad de cuidado que, si bien es un trabajo remunerado, no se escapa al mandato de género para las mujeres, con el peso moral y de compromiso que este tipo de actividad representa. Destaca que, a pesar de que la falta del tiempo que implica para las mujeres el trabajo de cuidados en el hogar, son ellas quienes invierten más tiempo en actividades de retroalimentación y evaluación de las y los estudiantes.

Así, surgen varias situaciones que los resultados revelan e invitan a trascender el fenómeno específico aquí demostrado, aunque enmarcado en el tema de género. Estos resultados permiten reconocer mecanismos y estrategias sociales de diferenciación y jerarquización en el trabajo académico y de cuidados que desempeñan las mujeres académicas. Las profesoras ofrecen más horas de dedicación a las actividades de atención y servicios educativos a los y las estudiantes a través de la retroalimentación y la evaluación, así como a la elaboración y diseño de materiales y recursos educativos, esto reafirma la existencia de estructuras de asignación del trabajo desde una visión de género (Berrios, 2007).

Como una posible consecuencia de la presencia de estos criterios y mandatos binarios de género, se tiene la existencia de formas y prácticas culturales que, en contextos de alta presencia de hombres, colocan a las mujeres en una posición de minoría y exclusión, a pesar de su trabajo académico que, como se mencionó, en muchas ocasiones no es suficientemente reconocido.

Hejstra *et al.* (2017) señalan que las académicas desarrollan un tipo de trabajo de cuidados académicos (*academic housework*) que se destaca por proporcionar más tiempo a la asesoría, acompañamiento, contención emocional y dedicación que destinan a sus estudiantes sobre sus pares hombres. Aunque, a la luz de estos resultados, no es posible explicar las razones en las diferencias de tiempo que

unos y otros dedican a estas actividades, la literatura reciente aporta evidencia para seguir estudiando las diferencias sexo-genéricas en el trabajo de las profesoras y la feminización de la docencia frente a la actividad de investigación en las universidades. Al respecto también es necesario explorar cómo los estudiantes exigen a las profesoras universitarias mayor trabajo de asesoría y acompañamiento, que se traduce en servicios o favores especiales, actitudes amistosas y de atención emocional (El-Alaylil, Hansen-Brown and Ceynar, 2018). A propósito de este planteamiento, se aprecia en los resultados que las docentes emplean en mayor proporción los medios de comunicación más directos e individualizados con sus estudiantes, mientras que los hombres prefieren emplear estrategias de interacción que son más grupales (figura 5).

En los resultados se observa que las docentes mujeres y los docentes hombres no reportaron dificultades para la realización de sus actividades en línea. En las respuestas que dieron al tipo de interacciones que realizan con sus estudiantes, las mujeres señalan que llevan a cabo menos actividades sincrónicas, como videoconferencias, que sus pares hombres. Sería pertinente analizar de qué manera los principios de la división sexual del trabajo, específicamente en términos de importancia y jerarquía, tal como lo han señalado Hirata y Kergoat (2000, citadas por Flores Garrido, *et al.*, 2017) inciden para que esto ocurra; es decir, qué tanto la noción de que, si bien el tipo de trabajo sea similar, cuando es realizado por un hombre tiene mayor jerarquía e importancia que cuando es realizado por una mujer, limitando el margen de posibilidades de las docentes mujeres para disponer de todo lo necesario en sus hogares y llevar a cabo actividades de tipo sincrónico con sus estudiantes.

En torno a este punto, la proporción de académicas que dedican más de diez horas semanales a sus actividades domésticas suma 66%, a diferencia de los hombres, cuyo porcentaje baja a 56% (figura 3); esta diferencia de diez puntos porcentuales, en términos reales, significa una disminución de 18% en el tiempo dedicado a actividades domésticas y de cuidado de los hombres, respecto a sus pares mujeres. Las mujeres docentes también se dedican en mayor porcentaje a las actividades académicas que les implican más de diez horas semanales de trabajo; por ejemplo, en el caso de revisar y re-

troalimentar a los estudiantes, las mujeres docentes llegan a 58% comparado con 42% de los hombres (ver figura 4). Estos datos podrían estar relacionados con las condiciones laborales impuestas por el confinamiento, que han derivado en la disolución de los límites en el tiempo y espacio dedicados a las tareas docentes y a las domésticas, siendo las mujeres quienes han tenido que alternar ambas, en mayor medida que los hombres.

Al observar los resultados se identifica que, a pesar de que las mujeres docentes dedican mayor tiempo a atender actividades de cuidado, la exigencia para que cumplan con sus actividades profesionales es la misma que la de sus pares hombres. En ese sentido, una de las formas de enfrentar esta tensión es que las mujeres, cuya posición económica así lo permite, recurren a la subordinación de otras mujeres mediante la mercantilización del trabajo doméstico, lo que lleva a perpetuar el sistema simbólico y de representación en el que se basa la construcción del género masculino (Saracostti, 2006, p. 25), así como la estructura social que lo hace posible.

Aunque en este punto es importante mencionar que las docentes mujeres cuyo contrato es por asignatura —o por horas—, quizá no tengan posibilidades de costear el pago necesario para conseguir que otra mujer absorba parte de las tareas domésticas, por lo que sería importante saber cuáles son las estrategias que emplean para atender esta situación, de aquí la importancia de vislumbrar futuros análisis desde una perspectiva interseccional (Voria, 2015; Alcañiz, 2013; Alarcón, 2012; Torns, 2011).

Martínez Labrín (2012) menciona que las mujeres académicas tienden a no ver las limitaciones que existen en su carrera a causa de la división sexual del trabajo ni de las estructuras que detonan las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que causan fenómenos como el techo de cristal, el suelo pegajoso o la extrapolación de los roles de casa en el espacio académico (*academic housework*). La implicación que tiene esto, de acuerdo con la autora, se traduce en una ausencia de cuestionamientos hacia las características, condiciones y formas de relacionarse que suceden en la academia y están dominadas por la lógica masculina. Esto, a pesar de que muchas mujeres académicas sí perciben la interferencia de su trabajo doméstico en el trabajo académico, situación que se deja ver en los resul-

tados de este estudio, donde 56% de las mujeres dicen que algunas veces, casi siempre y siempre sus actividades domésticas interfieren con su trabajo docente, porcentaje mayor a 49% que refieren los hombres. Aunque esta diferencia es puntos porcentuales representa siete puntos, en términos reales esta diferencia corresponde a 14%.

A pesar de que esta situación no sea necesariamente percibida por las mujeres docentes, es importante cuestionarse acerca de los efectos concretos que esto tiene en su vida. A propósito de esto, el estudio de Lavee y Katz (2002) identifica que, en familias que reproducen los valores tradicionales, las mujeres no perciben el trabajo de cuidado y del hogar como algo que pase por una distribución justa o igualitaria, sino que reproducen las diferencias en el trabajo de cuidados como algo normal. A la luz de estos resultados, ¿es posible que la situación mencionada por las autoras se reproduzca en espacios de trabajo como la docencia, que se configura como un espacio que reproduce las normativas de género?

Las cargas que se depositan sobre las mujeres dedicadas a la academia pueden derivar en un desgaste y alienación del trabajo conocido como síndrome de *burnout* (desgaste físico y mental) (Trejo Franco, 2012; Guzman *et al.*, 2018), el cual se presenta con mayor prevalencia en mujeres académicas que en hombres. En el estudio que Silva, Rodríguez y Flores (2008) realizaron con académicas mujeres y hombres de la Universidad de Guadalajara detectaron que las mujeres han presentado en casi 70% el síndrome de *burnout*, en tanto la presencia en hombres de éste es menor que 50%. Si bien el cuestionario que aquí se presenta no abordó aspectos socioemocionales, cabe preguntarse sobre las repercusiones que tiene en su salud física, emocional en su trabajo académico y su vida privada la mayor inversión de tiempo de las mujeres docentes en su trabajo doméstico y de docencia.

## CONCLUSIONES

Para la elaboración de este trabajo se construyeron dos preguntas; ambas se plantean si existen diferencias entre el tiempo de docencia y de cuidados que han dedicado hombres y mujeres docentes durante el confinamiento producto de la pandemia. Aunque los re-

sultados no son concluyentes, sí ofrecen información de tipo inicial y exploratorio que permite observar diferencias entre la forma en que las docentes mujeres y los docentes hombres han encarado la pandemia.

Atender las exigencias de la doble jornada –que se conforma por el trabajo docente y el trabajo de servicios a los otros, en su mayoría hombres, y de cuidados a los niños, viejos o enfermos– requiere que deje de verse como dos tiempos y espacios separados que se asumen como una responsabilidad exclusiva que las docentes mujeres deben conciliar. En la sociedad existe una fuerte imbricación de ambos mundos que se inicia en una cultura, prácticas y creencias patriarcales y resultan en un costo que se paga en la vida socioemocional de las mujeres docentes, en el que las normas sociales y culturales del deber ser y del cumplimiento de roles no admiten espacios ni tiempos para una renuncia, ya que, aun cuando las mujeres docentes empleen otro tipo de recursos para atender el trabajo de cuidados (Alcañiz, 2013), quienes asumen dicha responsabilidad continúan siendo las mujeres.

La subjetividad femenina de las académicas está cruzada por la constante tensión psíquica que implica vivir bajo el acicate de un tiempo que no tiene medida, desbordado en las fronteras que lo separan en tiempo del trabajo, tiempo de la familia y tiempo personal o propio (Gamboa y Pérez Abreu, 2017, p. 244).

El tiempo propio y personal desaparece en la mujer por el soporte psicológico, socioemocional y afectivo que ellas brindan al sistema familiar, que parece extenderse al sistema educativo (Apple, 1989). Como se observa en los resultados, en lo que hace a las y los profesores que contestaron este cuestionario, se puede señalar que sí existen diferencias que, en el caso del trabajo de cuidados no remunerado es significativo, y que en el caso del trabajo docente estas diferencias, aunque a veces reducidas en su significatividad estadística, sí presentan sesgos de género. De esta forma, con los resultados obtenidos se identificó que las actividades docentes de preparación de la clase (diseño de materiales) y enseñanza y posteriores a la clase (retroalimentación de trabajo y evaluación), las mujeres docentes

son quienes tienden a hacer mayor inversión de tiempo. Asimismo, aunque no se obtuvieron diferencias significativas salvo en los reactivos de actividades docentes y del trabajo de cuidados, el resto de los resultados ha permitido incorporar al nuevo diseño del cuestionario un número mayor de preguntas y aspectos que, de acuerdo con los resultados obtenidos, requieren profundizarse en su identificación y análisis.

Con base en los resultados que aquí se presentan, se puede decir que existe una afirmación de los planteamientos analíticos empleados. La cuestión del tiempo y el trabajo que mujeres y hombres dedican no sólo al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, sino al trabajo docente devela, al menos en el caso de la muestra con la que se trabajó, que la condición de género sí puede ser un factor que establece diferencias entre el tiempo y el trabajo que mujeres y hombres dedican a sus actividades y que estas diferencias no son más que la manifestación de estructuras y arreglos sociales que se reproducen en diferentes espacios de la vida social, incluidos los académicos.

La importancia de contar con esta información radica en que el diseño de estrategias que apoyen el desarrollo de la docencia en la UNAM durante este tiempo y de forma posterior a la pandemia, requerirá incorporar la perspectiva y transversalización de la cuestión de género como una condición necesaria para diseñar e implementar políticas de desarrollo docente que las atiendan de manera efectiva y partan de sus necesidades y características. Especialmente en el caso de las docentes mujeres quienes, de acuerdo con la literatura disponible y las distintas fuentes de datos, son las que llevan la carga del trabajo de cuidados, situación que es importante hacer visible no sólo para valorar la enorme contribución de las mujeres a la sociedad, sino para urgir la necesidad de construir relaciones igualitarias entre mujeres y hombres basadas en un sistema de cuidados públicos y de políticas de tiempo (Torns, 2011) que permitan una atención diferenciada en apoyo de las y los cuidadores.

Por último, la información que aquí se presenta puede ser una contribución para entender cómo el orden de género se manifiesta en el contexto de la docencia universitaria como un fenómeno que se ha extendido y agudizado en el contexto de la educación remota

de emergencia. No obstante que la pandemia por Covid-19 plantea una realidad inédita, cabría preguntarse en qué medida y sentidos esta enfermedad ha modificado las relaciones de género o si, por el contrario, fenómenos como la pobreza del tiempo, la doble y triple jornadas y la división sexual del trabajo más que cambiar, se están reforzando.

## REFERENCIAS

- Alarcón, I. (2012). Conciliación de la vida familiar y laboral en parejas heterosexuales con intenciones de equidad de la Ciudad de México. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, (35), 59-92. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S140594362012000100004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140594362012000100004)
- Alcañiz, M. (2013). Estrategias de conciliación y segmentación social: la doble desigualdad. *Sociología, Problemas e Prácticas*, (73), 35-57. <https://journals.openedition.org/spp/1296>
- Anderson, D., Binder, M., y Krause, K. (2002). The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay It and Why? *The American Economic Review*, 92(2), 354-358. <http://www.jstor.org/stable/3083431>
- Apple, W. M. (1989). *Maestros y textos. Una economía política de las relaciones de clase y de sexo en educación*. Barcelona: Paidós.
- Arvizu, A. (2020). Administrar, rendir y agotar el tiempo. Las jornadas de madres y padres universitarios. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género, dossier Género y Trabajo*, 6(e478), 1-28. <http://dx.doi.org/10.24201/reg.v6i0.478>
- Astur, A., Flores, E., Isasmendi, G., Jakubowicz, F., Larrea, M., Lepore, E., Merega, M., Pazos, N., y Puppo, C. (2020). Políticas de Educación Superior en la pandemia: repertorios para la contingencia. *Integración y Conocimiento*, 9(2), 131-147. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/integracionyconocimiento/article/view/29556>
- Berrios, P. (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile. *Calidad en la Educación*, (26), 39-53. <https://doi.org/10.31619/caledu.n26.232>
- Bidegain, N., y Calderón, C. (2018). *Los cuidados en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2007-2018*. Santiago: CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44361-cuidados-america-latina-caribe-textos-seleccionados-2007-2018>

- Buquet, A. (2016). El orden de género en educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, (44), 27-43. <http://doi.org/10.30578/nomadas.n44a2>
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A., y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. México: UNAM-PUEG. <https://www.unamenlinea.unam.mx/recurso/83398-intrusas-en-la-universidad>
- Bustos, B. (2017). Profesionales, trayectorias y uso del tiempo. Egresadas de la universidad de Guadalajara. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, (45), 269-305. <http://doi.org/10.32870/lv.v5i45.5058>
- Cooke, L., y Hook, J. (2018). Productivity or Gender? The Impact of Domestic Tasks Across the Wage Distribution. *Journal of Marriage and Family*, 80(3), 721-736. <https://doi.org/10.1111/jomf.12467>
- De Agüero-Servín, M., Sánchez-Mendiola, M., Martínez-Hernández, A., y Pompa-Mansilla, M. (2021). La formación y profesionalización para la docencia universitaria en México desde la voz de los profesores. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 5(8), 62-79. <https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog21.04050805>
- De Garay, A., y Del Valle-Díaz-Muñoz, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *RIES*, 6(3), 3-30. <http://ries.universia.net/index.php/ries/article/view/96>
- El-Alayli1, A.; Hansen-Brown A.A.; and Ceynar, M. (2018). *Dancing Backwards in High Heels: Female Professors Experience more Work Demands and Special Favor Requests, Particularly from Academically Entitled Students*. *Sex Roles*, 79, 136-150. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0872-6>
- England, P. (2005). Emerging theories of care work. *Annuals Review of Sociology*, (31), 381-399. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.31.041304.122317>
- Etikan, I., Abubakar, S., y Sanusi, R. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. <http://www.doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Flores-Garrido, N., Nava-Bolaños, I., Ortiz-Romero, E., y García-Pareja, T. (2017). *Trabajo doméstico y de cuidados: un análisis de las poblaciones académica, administrativa y estudiantil de la UNAM*. México: CIEG, UNAM. <https://cieg.unam.mx/detalles-libro.php?l=MTA1>
- Forrester, V. (1999). *El horror económico*. México: FCE.
- García, P. (2008). Las académicas entre la materialidad política y la subjetividad. En M. Chávez, A. Chávez y E. Ramírez (comps.), *Género y*

- trabajo en las universidades* (pp. 29-44). México: Instituto Municipal de las Mujeres, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara.
- García, B., y Oliveira, O. (2007). Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. En A. Gutiérrez (coord.), *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política* (pp. 49-87). Argentina: Clacso. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/gutierrez/04GarciaOliveira.pdf>
- García-Sáinz, C. (2005). Tiempo de trabajo, tiempo de vida. Las desigualdades de género en el uso del tiempo. En R. Aguirre, C. García Sáinz y C. Carrasco (coords.), *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad* (pp. 51-80). Santiago: CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5936-tiempo-tiempos-vara-desigualdad>
- Gamboa, F., y Pérez-Abreu, A. (2017). Tiempo de academia y el poder “poder” de las mujeres en el desafío familia-trabajo. Las académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, (45), 241-268. <http://doi.org/10.32870/lv.v5i45.5370>
- Glauber, R. (2019). The Wage Penalty for Parental Caregiving: Has It Declined Over Time? *Journal of Marriage and Family*, 81(2), 415-433. <http://doi.org/10.1111/jomf.12555>
- Güezmes, A., y López Barajas, M. (2011). Trabajo no remunerado y uso del tiempo: Bases empíricas para su estudio. *Debate Feminista*, (44), 3-18. <http://www.jstor.org/stable/42625560>
- Guzmán, R. (2016). La presencia del género en la vida personal y laboral de académicas-investigadoras universitarias. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*. 23(19), 7-29. <http://revistasacademicas.uco.mx/index.php/generos/article/view/1206>
- Heijstra, T., Einarsdóttir, Þ., Pétursdóttir, G., y Steinþórsdóttir, S. (2017). Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top? *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 200-214. <https://doi.org/10.1177/1474904116668884journals.sagepub.com/home/eeerj>
- Hirata, H. (2007). El concepto de trabajo. En H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré y D. Senotier, *Diccionario crítico del feminismo*. Madrid: Síntesis.
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., y Bond, A. (2020, 27 de marzo). The Difference Between Emergency Remote Teaching and Online

- Learning. *EDUCASE Review* <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>
- Hook, J. (2016). Women's Housework: New Tests of Time and Money. *Journal of Marriage and Family*, 79(1), 1-20. <https://doi.org/10.1111/jomf.12351>
- IBM (2013). IBM SPSS Statistics Base 22. *Manual*. [https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/es/SSFUEU\\_7.2.0/com.ibm.swg.ba.cognos.op\\_capmod\\_ig.7.2.0.doc/t\\_ibm\\_spss\\_statistics\\_base.html](https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/es/SSFUEU_7.2.0/com.ibm.swg.ba.cognos.op_capmod_ig.7.2.0.doc/t_ibm_spss_statistics_base.html)
- IESALC (2020). *Covid-19 and higher education: Today and tomorrow. Impact analysis, policy responses and recommendations*. <http://www.iesalc.unesco.org/en/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-EN090420-2.pdf>
- INEGI (2020). *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2009/>
- Lavee, Y., y Katz, R. (2002). Division of Labor, Perceived Fairness, and Marital Quality: The Effect of Gender Ideology. *Journal of Marriage and Family*, 64(1), 27-39. <http://www.jstor.org/stable/3599774>
- Martínez Labrín, S. (2012). Ser o no ser: tensión entre familia, subjetividad femenina y trabajo académico en Chile. Un análisis desde la psicología feminista. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, (35), 134-163. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S140594362012000100006&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S140594362012000100006&script=sci_abstract)
- Noonan, M. (2001). The Impact of Domestic Work on Men's and Women's Wages. *Journal of Marriage and Family*, 63(4), 1134-1145. <http://www.jstor.org/stable/3599819>
- O'Keefe, L., Rafferty, J., Gunder, A., y Vignare, K. (2020). *Delivering high-quality instruction online in response to Covid-19: Faculty Playbook*. Boulder, Colorado: Every Learner Everywhere. <https://www.everylearnereverywhere.org/es/resources/delivering-high-quality-instruction-online-in-response-to-covid-19/>
- Pedrero, M. (2004). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico. *Estudios demográficos y urbanos*, 19(2), 413-446. <http://dx.doi.org/10.24201/edu.v19i2.1191>
- Rocha, K., y Ochoa, K. (2011). El trabajo del cuidado en el ámbito familiar: Principales debates. *Debate Feminista*, (44), 19-32. <http://www.jstor.org/stable/42625561>

- Rojas, C. (2017). La voz crítica de las académicas en la circunlocución de la retórica del menosprecio. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, (46), 105-142. <http://doi.org/105-142.10.32870/lv.v5i46.5371>
- Rojas, O. (2016). Mujeres, hombres y vida familiar en México. Persistencia de la inequidad de género anclada en la desigualdad social. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, 2(3), 73-101. <http://dx.doi.org/10.24201/eg.v2i3.4>
- Ruiz, G. (2020). Marcas de la pandemia: el derecho a la educación afectado. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(3e), 45-59. <https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.3.003>
- Saracostti, M. (2006). Mujeres en la alta dirección de educación superior: Posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes. *Calidad en la educación*, (25), 243-259. <https://doi.org/10.31619/caledu.n25.261>
- Schmidt, S., Hodge, E., y Tschida, C. (2020). *How Instructors Learn to Teach Online: Considering the past to plan for the future*. Nueva York: Association for Computing Machinery. <https://dl.acm.org/doi/fullHtml/10.1145/3429274.3425110>
- Silva, N. Rodríguez, A. Flores, R. (2008). *Desgaste profesional y aspectos psicosociales del trabajo académico en la población femenina. Género y trabajo en las universidades*. México: Instituto Municipal de las Mujeres / Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara, pp. 349-371
- Trejo FJ, Flores PL, Alderete RMG, Pando MM y Barraza SH. (2012). Riesgos Psicosociales Ocupacionales en Académicos Universitarios de ICB: desde una perspectiva de género. *Waxapa*. 2 (7), 75-81.
- Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *RIDEG: revista interdisciplinaria de estudios de género*, (1), 5-13. <https://core.ac.uk/download/pdf/13318575.pdf>
- Trust, T., y Whaleen, J. (2020). Should Teachers be Trained in Emergency Remote Teaching? Lessons Learned from the Covid-19 Pandemic. *Jl. of Technology and Teacher Education*, 28(2), 189-199. <https://www.learntechlib.org/primary/p/215995/>
- Vaca-Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Santiago: CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-opportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo>

- Voria, M. A. (2015). Dilemas analíticos en torno a la categoría “cuidado”. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, (41), 113-152. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S140594362015000100113](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140594362015000100113)
- World Bank (2020). *World Bank Education and Covid-19*. <https://www.worldbank.org/en/data/interactive/2020/03/24/world-bank-education-and-covid-19>

### Fe de erratas

La paginación de este artículo se vio modificada debido a unas omisiones involuntarias en la primera versión. Con el fin de hacer identificables los cambios y para no afectar la paginación del ejemplar completo, se marcan las páginas afectadas con los superíndices <sup>a</sup>, <sup>b</sup> y <sup>c</sup>.

