



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MEXICO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA

FACTORES PSICOSOCIALES QUE CONDICIONAN EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO ACADÉMICO Y BIENESTAR SUBJETIVO EN INVESTIGADORAS MEXIQUENSES

DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

MARÍA DE LOS ÁNGELES ARAUJO GONZÁLEZ
760094

COMITÉ TUTORIAL

Dra. en Educación Martha Elizabeth Zanatta Colín
Dr. en Educación Aristeo Santos López
Dra. en Ciencias Sociales Erika Robles Estrada
Dr. en C. S. Carlos Gabriel Torrealba Méndez
Dra. en Educación Elisa Lugo Villaseñor

FORMACIÓN E IDENTIDAD: DISPOSITIVOS Y PROCESOS
LÍNEA DE GENERACIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS

TOLUCA, MÉXICO, SEPTIEMBRE DE 2026

Tabla de contenido

Resumen *4*
Introducción *8*
Marco teórico *18*
Las universidades públicas en México *18*
Evolución e identidad de la universidad pública en México **19**
El trabajo académico en las universidades públicas mexicanas **22**
Los programas de estímulos a la docencia, ciencia y tecnología **27**
Las profesoras en la universidad pública en México **37**
Los estudios del trabajo desde la perspectiva psicosocial *48*
Abordajes teóricos: de lo social a lo psicológico **52**
El significado y sentido como componentes del trabajo **55**
Factores psicosociales en el trabajo **62**
Identidad profesional e identidad docente **67**
Trabajo femenino, trabajo académico en la universidad **71**
Bienestar subjetivo *80*
Antecedentes históricos y delimitación del bienestar subjetivo **80**
Componentes del bienestar subjetivo **84**
Modelos teóricos del bienestar subjetivo **87**
El bienestar subjetivo en el contexto laboral **93**
Bienestar subjetivo en la teoría feminista **102**
Planteamiento del problema *111*
Método *125*
Objetivo general **125**
Objetivos específicos **125**
Tipo de Estudio **126**
Ejes temáticos, categorías de análisis y códigos **126**
Participantes **129**
Técnicas para la recolección de la información **131**
Procedimiento de obtención de datos **132**
Consideraciones éticas **133**
Métodos de análisis de información **134**
Resultados *142*

La importancia del trabajo y su disyunción entre las esferas laborales y familiares 143
De la reciprocidad entre el deber y el merecer 151
Entre cuerpos de conocimiento y relaciones de poder 160
El tiempo relativo: el trabajo en la academia y el trabajo de cuidados 166
Las contradicciones de lo afectivo en la relación laboral 170
La satisfacción de ser profesora investigadora 174
Discusión 177
Conclusiones 182
Referencias 189
ANEXO 1 Consentimiento Informado 205
Consentimiento Informado 205
Carta de Consentimiento Informado 207
Anexo 2. Preguntas guía para el análisis de marcos interpretativos 208
Entre cuerpos de conocimiento y relaciones de poder 213

Resumen

El ejercicio de la docencia en la universidad contemporánea es de particular interés por la relevancia de su labor en la formación de juventudes, la generación de conocimiento y su contribución a una mejor sociedad. En este contexto, la participación de la mujer en la academia universitaria y las condiciones laborales implícitas de la profesora investigadora son temas de interés en los estudios sobre el trabajo. Por lo anterior, el objetivo de la presente investigación es analizar los factores psicosociales que condicionan la construcción del significado del trabajo académico y el estado de bienestar en un grupo de investigadoras mexiquenses. Se utilizó una metodología cualitativa de corte fenomenológico. Se estudiaron las vivencias cotidianas de siete profesoras investigadoras adscritas a una universidad pública autónoma estatal que participan en programas de desempeño docente (PRODEP, SNII, PROED o PROINV).

Las categorías de análisis que guiaron las entrevistas en profundidad se diseñaron a partir de tres ejes temáticos: el significado del trabajo, los factores psicosociales en el trabajo y el bienestar subjetivo. En concordancia con el enfoque cualitativo, para estudiar las narrativas de las profesoras se utilizaron los métodos de análisis estructural del discurso y de análisis *de* marcos interpretativos de referencia *(frame analysis)*.

Como resultado de ambos análisis, se resalta que, el significado del trabajo se constituye por el grado de compromiso con sus funciones docentes y los logros durante su trayectoria académica, así como por la importancia que le otorgan al trabajo en función de otras esferas de igual o mayor relevancia. Las valoraciones a la normatividad que rige los procesos de ingreso, permanencia y promoción en las plazas de profesoras de tiempo completo, así como las condiciones en que se dan las relaciones laborales entre el área de gestión y administración universitaria y las actividades de investigación de las profesoras, resaltan el sentido negativo del trabajo cuando se habla de modelos gerenciales introducidos en la universidad, el deterioro salarial y la transformación de sus funciones de docencia e investigación.

Entre los factores psicosociales que constituyen el significado del trabajo se identifican las relaciones interpersonales, las interacciones entre pares integrantes de cuerpos académicos; el impacto de las relaciones de género en áreas científicas y tecnológicas. El tiempo de las mujeres académicas, como factor psicosocial, se organiza entre la academia y los cuidados; el trabajo femenino adquiere un carácter multifuncional, se articula en función de las actividades laborales y familiares y se convierte así en un factor de riesgo psicosocial que provoca estados de ansiedad, estrés y malestar psicológico cuando se percibe una sobrecarga laboral.

El análisis del bienestar subjetivo revela respuestas emocionales y afectivas contradictorias, la valoración positiva-afectiva se otorga a las funciones y beneficios intangibles que la universidad le ha brindado, y el polo negativo-afectivo se manifiesta en la percepción de afectación por acontecimientos institucionales no atendidos que han derivado en desgaste emocional. En cuanto a los juicios de valor sobre la satisfacción con la vida, su grado de satisfacción proviene de la percepción positiva que tiene de su desarrollo académico, mientras que el componente externo, generado en el entorno laboral, se valora negativamente ante las vivencias de precariedad laboral y la opacidad en los procesos de ingreso y promoción de plazas de personal docente.

Con base en lo anterior, se concluye que las relaciones interpersonales generadas en los cuerpos académicos y la organización del tiempo de trabajo académico y del trabajo de cuidados constituyen el sentido y el significado que las mujeres académicas otorgan al compromiso y a la importancia que le brindan a las actividades de docencia e investigación en relación con otras esferas de su vida, a la normativa que rige los procesos de ingreso, permanencia y promoción como profesoras de tiempo completo y a las condiciones laborales decretadas por la universidad.

Palabras clave: significado de trabajo, factores psicosociales, bienestar subjetivo, mujeres académicas, universidad

Abstract

Teaching in the contemporary university is of particular interest because of its role in shaping young people, generating knowledge, and contributing to a better society. In this context, women's participation in academia and the working conditions faced by female researcher-professors are topics of interest in labor studies. Therefore, the objective of this research is to analyze the psychosocial factors that shape the meaning of academic work and the well-being of a group of female researchers from the State of Mexico. A qualitative, phenomenological methodology was employed. The study examined the daily experiences of seven researcher-professors affiliated with a state autonomous public university who participate in faculty performance programs (PRODEP, SNII, PROED, or PROINV).

The analytical categories guiding the in-depth interviews were designed around three thematic axes: the meaning of work, psychosocial factors at work, and subjective well-being. Consistent with the qualitative approach, we used structural discourse analysis and frame analysis to examine the professors' narratives.

These analyses show that the meaning of work is shaped by the level of commitment to teaching duties and academic career achievements, as well as by the importance assigned to work relative to other spheres of equal or greater significance. Assessments of the regulations governing entry, retention, and promotion for full-time faculty positions—along with the conditions characterizing the relationship between university administration and professors' research activities—reveal a negative perception of the work. This negativity stems from the introduction of managerial models within the university, salary erosion, and the transformation of their teaching and research roles. Psychosocial factors shaping the meaning of work include interpersonal relationships, interactions among peers within academic bodies, and the impact of gender relations in scientific and technological fields. For female academics, time management—a psychosocial factor—requires balancing academia and caregiving duties; women's work takes on a multifaceted nature, structured around both professional and family activities, thereby becoming

a psychosocial risk factor that triggers anxiety, stress, and psychological distress when a heavy workload is perceived.

Analysis of subjective well-being reveals conflicting emotional and affective responses: a positive affective valuation is associated with the roles and intangible benefits provided by the university, whereas a negative affective aspect arises from the perceived impact of unresolved institutional issues that have led to emotional burnout. Regarding life satisfaction, satisfaction stems from a positive perception of their academic development; conversely, the external component—shaped by the work environment—is viewed negatively due to experiences of job insecurity and a lack of transparency in the processes for hiring and promotion within the faculty.

Based on the foregoing, it is concluded that interpersonal relationships within academic bodies, along with the organization of time between academic work and caregiving, define the meaning and significance that female academics attribute to their commitment to teaching and research—relative to other spheres of their lives—as well as to the regulations governing hiring, tenure, and promotion for full-time faculty and to the working conditions established by the university.

Keywords: meaning of work, psychosocial factors, subjective well-being, academic women, university

Introducción

El presente planteamiento parte de la reflexión sobre la influencia del trabajo en la vida de las personas y lo que significa el acto de trabajar desde el plano psicosocial. Si bien, en la literatura teórica y empírica, se encuentra una considerable producción sobre los estudios del trabajo en general y del trabajo académico en particular; no obstante, se considera necesario dar continuidad a los hilos conductores que diversos autores de la psicología, la sociología y la teoría de las organizaciones han aportado sobre los procesos de socialización, las funciones del trabajo y los factores psicosociales que confluyen en la vida cotidiana de las mujeres académicas dedicadas a la investigación, y cómo estos elementos contribuyen a la construcción de significados y dan sentido a sus trayectorias académicas, para generar estrategias de identidad ante las demandas laborales.

Como punto de partida para la fundamentación teórica de esta investigación, se identifican, en primer lugar, los enfoques teóricos desde la psicología social del trabajo en las organizaciones, la sociología del trabajo, las relaciones laborales y la psicosociología del trabajo, de los cuales se analiza el significado del trabajo. En un segundo enfoque, desde la teoría organizacional, se analizan los factores psicosociales que determinan estados de salud y realización personal o que se constituyen como factores de riesgo en la prevalencia de enfermedades asociadas al estrés y la violencia laboral. Finalmente, en este entramado, se tejen las propuestas teóricas sobre el bienestar subjetivo, necesariamente interrelacionado con la construcción del sentido y el significado del trabajo y asociado con los estados de bienestar.

En el primer capítulo, se identifican los trabajos de Blanch (2007), Peiró y Prieto (1996) y Quintanilla (2013), quienes consideran que la psicología social del trabajo se define en términos de su objeto de estudio: el comportamiento social relacionado con el acto de laborar y el empleo. El trabajo, como realidad socioculturalmente construida, posibilita la interacción social, su interpretación cultural, así como la construcción de símbolos, significados y valores laborales.

Como disciplina, se enfoca en el análisis de procesos psicosociales implícitos en la experiencia de trabajar desde los siguientes enfoques: intraindividual (personalidad, intereses, aspiraciones, identidad individual, satisfacción y bienestar, entre otros); interpersonal (relaciones laborales); grupal (equipos, liderazgo); organizacional (clima, cultura y condiciones laborales); y macrosocial (mercado, ideología, política y economía de las relaciones sociolaborales).

En continuidad con las propuestas teóricas que expliquen lo laboral, desde la perspectiva de la sociología del trabajo y las relaciones laborales, se identifican las aportaciones de De la Garza (2010) sobre los nuevos enfoques de los estudios del trabajo, y quien considera que, más allá de los estudios tayloristas, fordistas o toyotistas sobre la actividad laboral en los sectores altamente industrializados, coexisten nuevas formas de organización del trabajo a las que denomina “no clásicas”, en las cuales se implican desde intervenciones directas en la actividad laboral, la producción simbólica objetivada o subjetivada, hasta la contraposición entre la producción y la reproducción. Por su parte, Kölher y Artiles (2005/2010) argumentan sobre la dificultad para delimitar el estudio de las relaciones laborales debido a su posición en un complejo de disciplinas derivadas de la sociología económica, del trabajo, industrial y de las organizaciones, entre otras.

El análisis de las relaciones laborales comprende tres perspectivas complementarias: el punto de vista estructural (referido a factores contextuales y prácticas de los actores), el punto de vista actoral (los sujetos sociales en la estructura de las relaciones laborales) y el punto de vista de las prácticas (la actividad laboral, comportamiento, mecanismos de adaptación y modificación) (Kölher & Artiles, 2005/2010), que son coincidentes con Quintanilla (2013) en la importancia del estudio de las relaciones laborales como un campo multidisciplinario e interdisciplinario, construido sobre la base de otras disciplinas, como economía, derecho, sociología, psicología, ciencias políticas e historia, disciplinas que proporcionan una comprensión multidimensional de las relaciones sociales en estos ámbitos.

La sociopsicología del trabajo representa la tercera perspectiva, en la que Garrido et al. (2018) consideran que su estudio sociopsicológico implica una reflexión multi espacial e interdisciplinaria sobre el trabajo asalariado, su crisis y pérdida de centralidad, su relación e impacto en la ocupación y bienestar personal, la dimensión sociopolítica del trabajo remunerado y el trabajo doméstico no remunerado, así como la formación y capacitación profesional en la sociedad de la información. Rescata la mirada hacia las relaciones laborales y de género como una perspectiva que ha estado presente en los análisis y debates de las teorías feministas, como elemento clave para demostrar la visión androcéntrica en los estudios sobre la psicología y la sociología del trabajo.

Conviene subrayar que estos tres enfoques teóricos coinciden en analizar los estudios del trabajo desde la perspectiva de género y las teorías feministas. En el ámbito de la psicología social del trabajo y las organizaciones, Gracia, González y Peiró (1996) reconocen que la incorporación de la mujer al ámbito laboral ha transformado la forma de concebir el trabajo, la familia y la sociedad. Asimismo, las recientes aportaciones de la sociología del trabajo a la teoría de las relaciones laborales plantean la inclusión de la perspectiva de género como elemento integral e indispensable para comprender los fenómenos laborales de las sociedades contemporáneas. Esta inclusión se sustenta en la tesis de que la diferenciación de género constituye el principal factor estructurante de la sociedad y, como tal, también determina las relaciones laborales. Por tanto, un concepto adecuado de trabajo y de las relaciones laborales debe incluir la perspectiva de género (Köhler & Artiles, 2010, p. 267).

Por su parte, Nicolson (1996/2015) ha aportado reflexiones sobre las contradicciones en la construcción asexual de las organizaciones propuesta por las teorías sociales y económicas tradicionales. La autora pone énfasis en la discordancia entre la construcción organizativa de la sexualidad y la construcción sexual de las organizaciones. Mientras que las teorías tradicionales parten de los conceptos fundamentales de la organización formal (independientemente de las características individuales de las personas que la integran), la perspectiva de género ha

demostrado que las culturas organizativas, los símbolos, el lenguaje, el ambiente, el orden, las condiciones laborales y el tiempo de trabajo tienen componentes sexuados e intervienen en la configuración de las relaciones laborales entre hombres y mujeres.

A la par de estos debates, se integraron las propuestas teóricas feministas sobre las condiciones económicas, psicosociales y culturales de las mujeres en el trabajo. Se centran en el análisis de aspectos fundamentales como la división sexual del trabajo, el proceso de interacción entre el patriarcado y el capitalismo, la separación de las esferas pública y privada, el trabajo doméstico y extradoméstico, el debate sobre igualdad y diferencia, la feminización de los mercados laborales, la segregación, la discriminación salarial y el significado del trabajo femenino. A decir de Scott (1996), su propuesta ontológica y epistemológica se fundamenta en el concepto de género como construcción social, política, cultural e histórica que atañe al conjunto de atributos asignados a las personas a partir del sexo y a la articulación del género con otros referentes sociales.

Las aportaciones de los estudios sobre los factores psicosociales del trabajo, que para Juárez y Camacho (2011) tienen su importancia en las explicaciones y propuestas de intervención sobre los estados de salud en las personas que trabajan, son relevantes. Consideran que, si bien el trabajo ha sido un motor en la evolución de la humanidad, los avances tecnológicos, las circunstancias socioeconómicas y las políticas nacionales e internacionales en materia comercial de las últimas décadas han modificado las condiciones de trabajo, con diversos efectos que han impactado directa o indirectamente en la salud y calidad de vida de los trabajadores.

Finalmente, en las teorizaciones sobre trabajar y el bienestar, Blanch (2007) considera que la temática sobre la situación laboral y el bienestar humano ha aportado una gran variedad de estudios empíricos y descriptivos, de los cuales se desprende su visión como una realidad compleja, multidimensional y heterogénea. No obstante, afirma que existe una desproporción

entre lo descriptivo y lo teórico, toda vez que el conocimiento actual se orienta a intervenciones prácticas y observaciones empíricas que no se han traducido en calidad de conocimientos teóricos, ni compensan las escasas teorías sobre causas, lo que imposibilita el desarrollo de políticas y estrategias teóricamente orientadas, que permitan el diseño de programas de intervención laboral preventiva fundados en teorías causales.

Por su parte, Morín et al. (2007) analizan el significado de lo psicosociológico del trabajo y reconocen el dualismo persona-sociedad, que se utiliza como guía en cierta intervención en las organizaciones. Dicho concepto está vinculado, en general, a los problemas de salud mental y emocional de las personas que interactúan en procesos socioambientales.

A esta definición se suma la proposición de Peiró et al. (1996) sobre el uso de los paradigmas constructivista y sociocognitivo para analizar el sistema de significados y creencias compartidos por las personas que configuran las organizaciones y construyen, de manera sociocognitiva, su realidad laboral. Sus fundamentos se encuentran en la interacción social, en la interpretación sociocultural del trabajo y en la construcción de símbolos que dan origen a un sistema de valores y creencias compartidos. De igual forma, precisan que el trabajo y, específicamente, el ambiente laboral, poseen una naturaleza eminentemente social, que cobra sentido en un marco y sistema de interpretaciones sociales. Por lo tanto, hablar de un ambiente social del trabajo en términos de los elementos que lo constituyen implica revelar los procesos de interacción subjetivados y construidos entre la persona y su ambiente.

Asimismo, se identificó la propuesta de Da Rosa Tolfo et al. (2011) para definir el significado como un componente mediador en la relación del individuo con su contexto y las causas de las acciones humanas. Sus componentes afectivo-cognitivos son elaborados por las personas al interrelacionarse con su contexto social. Son, además, elementos constitutivos de la cultura y, por tanto, componentes de la propia condición humana.

Con respecto a estudios antecedentes sobre el tema y a partir de indagaciones preliminares para una revisión sistemática, se identificó una importante producción editorial sobre

la condición laboral femenina en el ámbito de las universidades. Los temas más recurrentes sobre la cuestión femenina y el trabajo en la educación superior, entre otros, son: el discurso de género desde los diferentes enfoques de la teoría feminista, estudios sociodemográficos y económicos sobre la desigualdad de oportunidades en las trayectorias académicas y de investigación; diversos análisis sobre su acceso a cargos directivos o a posiciones estratégicas de liderazgo en la administración universitaria; las condiciones en las que desarrolla una carrera profesional; su inclusión en programas de alto rendimiento, la evaluación de su productividad científica; y las controversias sobre el tiempo y la conciliación entre lo familiar, lo personal y sus aspiraciones profesionales y laborales.

En estas contribuciones aún se denotan enfoques pendientes de visibilizar, entre ellos las tendencias en las instituciones de educación superior y los factores psicosociales del contexto organizacional que convergen en la construcción del significado del trabajo académico y la evaluación del estado de bienestar subjetivo. Por ello, esta investigación pretende profundizar en la comprensión de las circunstancias en que las mujeres académicas dan significado a su labor como investigadoras en un contexto institucional y sociocultural carente de igualdad sustantiva, y las evaluaciones afectivo-emocionales que hacen sobre su trayectoria académica y su satisfacción laboral.

Con base en lo anterior, el fundamento teórico del presente proyecto se sustentará a partir de las aportaciones de la psicosociología del trabajo, disciplina desde la cual, autores como Blanch (2003a), Da Rosa Tolf et al. (2011), Salanova, Gracia y Peiró (1996), entre otros, han estudiado el significado del trabajo como construcción social que integra variables individuales y grupales, las condiciones laborales como propiciadoras de bienestar y su efecto en el acto de trabajar; así como la evolución que el significado del trabajo ha sufrido derivado de los cambios macro sociales del contexto laboral. Estas aportaciones permitieron explicar cómo ha evolucionado el trabajo académico en el contexto transformacional de las universidades públicas

mexicanas y reconocer sus efectos en los proyectos de vida y carrera de un grupo de mujeres académicas dedicadas a la investigación y merecedoras de estímulos por su desempeño.

Asimismo, desde las teorías feministas, se consideraron, entre otras, las aportaciones de Acker (2003), Blázquez (2014), Castañeda y Ordorika (2015), e Izquierdo y Atristán (2019), sobre la participación de la mujer en la educación superior mexicana, su proceso de incorporación, permanencia y promoción en los programas de estímulos al desempeño, así como los obstáculos o facilidades para su evaluación. Los elementos relacionados con el trabajo académico, sus indicadores de productividad, las tensiones laborales y su repercusión en la calidad de vida y el estado de bienestar, vinculándolos con las propuestas teóricas sobre los factores psicosociales que contribuyen a la construcción de significado del trabajo y el bienestar subjetivo, en un grupo de profesoras investigadoras de una universidad pública estatal, adscritas al Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), que regula la Secretaría de Educación Pública, o al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII), que ahora regula la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI).

Ahora bien, el fundamento metodológico de la presente investigación se retoma de la investigación cualitativa que, a decir de Flick (2007, 2015) y Guba y Lincoln (2012), es el primer paso para establecer una perspectiva teórica que justifique el proyecto de investigación cualitativa. Reconocen que el método fenomenológico busca exponer plenamente la relación que la persona hace de sus propias vivencias, se centra en el estudio de las realidades vivenciales que son poco comunicables pero determinantes para comprender la vida de cada persona.

El método de recopilación de datos se llevó a cabo a través de entrevistas en profundidad a profesoras investigadoras de una universidad pública estatal, adscritas al PRODEP o en los campos disciplinares estructurados por el SNII, lo cual permitió reconstruir estructuras de sentido lo más cercanas posible al punto de vista de las profesoras investigadoras sobre el contexto en que se dan las experiencias y acontecimientos relacionados con: 1) la estructura organizacional

donde se desempeñan; 2) la naturaleza de las actividades de docencia e investigación y la organización del tiempo de trabajo; 3) cómo estos factores psicosociales condicionan la construcción del significado del trabajo académico y los procesos interpretativos sobre los componentes del estado de bienestar: a) el emocional, relacionado con el nivel de felicidad, y b) el cognitivo, referido a sus evaluaciones sobre la satisfacción de la vida.

A partir de las narrativas recopiladas en las entrevistas a profundidad, se identificaron los ejes temáticos y categorías que se incluirían en el análisis estructural del discurso, técnica que posibilitó construir estructuras de sentido sobre las narrativas de las experiencias y acontecimientos relacionados con la estructura, las políticas, las normas y el ambiente organizacional donde se desempeñan; la representación de las actividades de docencia e investigación, su sentido de pertenencia e identidad docente, la organización del tiempo de trabajo; el significado del trabajo académico y los procesos interpretativos sobre su estado de bienestar (en sus dos componentes: el emocional, relacionado con el nivel de felicidad, y el cognitivo, referido a sus evaluaciones sobre la satisfacción de la vida).

Como estrategia de triangulación metodológica, se utilizó el método de análisis de marcos interpretativos (*Frame Analysis*) desarrollado por Goffman (1975). Este método triangula estructuras sociales, discursivas y cognitivas para construir significados. Se centra en cómo la organización de la vida social proporciona contextos en los que tanto la conducta personal como la comunicación con el otro pueden ser entendidas. Los marcos interpretativos permiten explicar distintas formulaciones lingüísticas y activar interpretaciones divergentes sobre una misma situación. Se establecieron siete marcos interpretativos y se diseñaron las preguntas guía para cada uno de ellos.

Se desarrollaron las estructuras de sentido sobre el significado de trabajo de los ejes temáticos que tuvieron mayor mención en las entrevistas: centralidad del trabajo (importancia de las funciones sustantivas como PTC, las esferas laborales, industriales y universitarias, el tiempo y las esferas familiar y laboral), y la valoración de las normas laborales (condiciones de

contratación en plazas de PTC, la valoración de las gestiones que rigen sus funciones y las valoraciones en la participación en programas de desempeño).

En relación con los factores psicosociales del trabajo, los ejes temáticos que se eligieron fueron las relaciones interpersonales que se generaron en los cuerpos académicos, las relaciones de poder, las relaciones de género; el tiempo en el espacio público y privado. Finalmente, en relación con el bienestar subjetivo, el análisis se desarrolló desde la perspectiva del carácter afectivo, de las contradicciones emocionales que surgen como producto de la relación laboral y la satisfacción de ser profesora investigadora.

Derivado del estudio de las tres categorías, se observa que la articulación de los factores institucionales, centrados en nuevos modelos de gestión universitaria y en las reformas a la normatividad institucional relacionadas con las condiciones laborales, se refleja en las relaciones interpersonales, el tiempo de trabajo y de la familia, la naturaleza de la tarea y la centralidad del trabajo respecto a otras esferas de la vida. Se atribuyen significados positivos al trabajo académico, como sinónimo de desarrollo profesional, aprendizaje y consolidación de su identidad como mujer que comparte la academia universitaria con la esfera familiar. De igual manera, se atribuye un sentido negativo al impacto que las políticas institucionales han tenido en sus trayectorias laborales, a las condiciones de segregación en las que interactúan con sus pares académicos y a las tareas y relaciones interpersonales sesgadas por relaciones de poder.

Como resultado de las valoraciones afectivas positivas y negativas que las mujeres académicas han desarrollado a través de sus historias de vida, estas experiencias conjugan significados de realización personal, logros proporcionales al desempeño, esfuerzo y satisfacción con su vida laboral. A la vez, significan sobrecarga de trabajo, condiciones laborales pauperizantes y desigualdad en oportunidades para la consolidación de sus trayectorias académicas.

En general, los juicios cognitivos que las universidades académicas elaboraron sobre las experiencias de vida personal y profesional oscilan entre un estado hedónico de bienestar

subjetivo, al reconocer que les gusta lo que hacen, y la satisfacción por los logros personales, familiares, institucionales y sociales, como resultado de una dinámica compleja entre la vida familiar y la laboral. Desde la perspectiva eudamónica, las profesoras valoran positivamente su desarrollo personal, familiar y profesional; consideran que los retos planteados, según su estilo de vida, se convirtieron en esfuerzos para lograr sus metas; no obstante, hubo que sacrificar algo en el camino.

Marco teórico

Las universidades públicas en México

La transformación de la universidad pública como generadora de conocimientos tiene sus antecedentes en dos momentos sociopolíticos: su inserción en modelos globalizantes centrados en la economía de mercado y la pérdida de confianza de la sociedad, tanto por su falta de respuesta a las necesidades socioeconómicas del país como por la ineficiencia de sus mecanismos de control financiero. En este contexto, se destaca la inclusión de las mujeres en la educación superior. Como movimiento socioeducativo, ha revelado las condiciones educativas y laborales de quienes aspiran a tener condiciones de vida mejores y más dignas mediante la profesionalización, la docencia, la investigación y el desarrollo tecnológico.

Este fenómeno ha traído consigo diversas problemáticas, entre las que se destacan: la feminización y masculinización en la formación por áreas de conocimiento; inequidad de oportunidades de desarrollo académico, materializadas en una latente segregación vertical y horizontal, tanto en los ámbitos del trabajo académico como en la participación en programas de desempeño institucional, nacionales e internacionales; evidentes brechas salariales con respecto a sus pares académicos; y experiencias de acoso y hostigamiento laboral y sexual. Situaciones que, al integrarse en la vida laboral cotidiana, otorgan sentido y significado a la labor de las mujeres académicas que buscan la trascendencia en el campo del conocimiento, en un contexto de bienestar físico y psicológico.

Con base en lo anterior, en el presente capítulo se parte del análisis de la educación superior en México, particularmente de la transformación de la universidad pública como consecuencia de su incorporación a modelos internacionales sustentados en la economía del conocimiento y en políticas de integración económica regional y mundial. Las consecuencias de las tendencias empresariales en la vida académica, el desarrollo de la investigación y las dinámicas laborales; el quehacer y la identidad del profesorado universitario, y las condiciones

psicosociales y laborales en que las mujeres académicas se integran a la docencia y a la investigación en un convulso modelo de universidad gerencial.

Evolución e identidad de la universidad pública en México

Una referencia necesaria en los estudios sobre la educación superior en México se ubica en el discurso sobre los efectos de la globalización, entendida como un proceso de las economías a nivel mundial que, con el desarrollo de las tecnologías de la comunicación, depende cada vez más de los mercados externos y menos de la acción reguladora de los gobiernos. Son los estudios sobre la educación superior en Australia, Canadá, Estados Unidos y el Reino Unido, desarrollados por Slaughter y Leslie (1997), las que hacen una propuesta teórica centrada en las problemáticas económicas, educativas e investigativas que caracterizaban la función social de las universidades bajo la denominación de “Capitalismo Académico”. Su objetivo se centró en el análisis y el reconocimiento de los cambios que experimentaban las instituciones de educación superior, en particular las universidades públicas, derivados de las políticas nacionales e internacionales en la materia y de las transformaciones laborales de sus profesores.

Por su parte, (Díaz Barriga,1997, como se cita en Ordorika, 2004), considera que los cuestionamientos sobre la eficiencia, la falta de equidad y la baja calidad de los grandes sistemas de educación superior propiciaron una “pérdida de confianza” en la sociedad y dieron la pauta para legitimar su transformación tanto en sus funciones sustantivas (orientadas a modelos de producción y competencia como elementos clave del mercado globalizado) como en el ámbito de la gestión institucional (reducción de su autonomía jurídica, organizativa y del control financiero a partir del discurso de la rendición de cuentas).

Estas aportaciones tienen en común las ideas de competencia y mercado como elementos articuladores y reguladores de la vida social, en las que los procesos sociales se visualizan a partir de esquemas costo-beneficio, lo que posibilita una construcción economicista de la vida social. La esfera pública pierde sentido y validez frente al ámbito privado, por lo que

las actividades, espacios e instituciones públicas pierden legitimidad ante la sociedad como elementos articuladores y reguladores de la vida social. Otro importante punto de vista sobre la transformación de las dinámicas internas y la representación de la universidad ante la sociedad se encuentra en las aportaciones de, De Sousa Santos (2005a), quien señala momentos críticos coincidentes con la globalización.

Un primer momento, generado por la crisis de hegemonía derivada de las contradicciones entre la producción para una cultura de élite, el pensamiento crítico, los conocimientos científicos y humanísticos, y las demandas del desarrollo capitalista para la producción de patrones culturales medios y de conocimientos instrumentales. El segundo, derivado de la crisis de legitimidad motivada por la pérdida de credibilidad social y política de la universidad como una institución que reivindicaba la igualdad de oportunidades y el acceso a los saberes especializados para todas las clases sociales, y el tercer momento de crisis institucional, causado por la reivindicación de la autonomía y la presión gubernamental para someterla a los criterios de eficiencia y productividad que los modelos globalizantes demandaban (De Sousa Santos, 2005a, p. 14).

Por su parte, Ibarra (2003) analiza las perspectivas propuestas por el capitalismo académico con el propósito de precisar la teoría y ampliar el concepto a través de sus aportaciones. Explica las formas desiguales y contradictorias en que las universidades se han acercado al mercado; expone los dilemas que escapan al control de las universidades que compiten en el mercado; visibiliza los efectos de la presencia del Estado como operadora de la privatización, comercialización y desregulación de las entidades públicas; analiza la creciente vinculación de las universidades y el personal docente con el mercado; expone los riesgos y consecuencias en la enseñanza, la investigación aplicada y la innovación; y evidencia el impacto de la reducción de subsidios directos del Estado en la universidad pública.

En este orden de ideas, para Ibarra (2003), las políticas económicas globalizadas, en particular la expansión de los mercados hacia el ámbito de la producción de conocimientos,

transformaron significativamente la interacción del Estado con las universidades públicas, destacando la reducción de la autonomía jurídica, organizativa y financiera de las instituciones universitarias y de sus profesionales. Por su parte, Ordorika (2006) analiza el fenómeno desde el punto de vista económico, social y cultural, donde el conocimiento, la información y la comunicación simbólica son las fuentes más importantes de productividad y ganancia en países desarrollados. Considera que el discurso de la globalización del siglo XX enfatizó las ideas de competencia de mercado y las prácticas del liberalismo económico, que a su vez dieron forma a las políticas académicas, económicas y de gobernanza en las universidades.

Además, Brunner et al. (2019) consideran que sobre el capitalismo académico se han formulado diversas interpretaciones según las posturas teórico-disciplinarias. En principio, ubican las perspectivas orientadas a la investigación en las universidades como una plataforma para avanzar hacia las narrativas sobre la integración de la universidad en una triple hélice. En segundo lugar, reconocen las formas de interacción entre la universidad, el sector privado y el gobierno, así como el despliegue de nuevas capacidades organizacionales. En tercer lugar, identifican las respuestas institucionales y una visión crítica de la universidad emprendedora ante entornos turbulentos y desafiantes. Todo ello se interpreta como producto ideológico de la política neoliberal asumida en el juego de los mercados.

Otras explicaciones sobre la incorporación de políticas neoliberales en la educación superior y de investigación, como pilar de la transformación en las universidades y el trabajo académico, se recuperan de Fardella-Cisternas y Corvalán-Navia (2020), quienes consideran que las instituciones educativas han sido alienadas a la *universidad gerencial* centrada en la gestión de la productividad académica competitiva e individualizada, lo que consecuentemente ha puesto en juego el significado de la generación del conocimiento, seccionándolo en procesos productivos institucionales e individuales condicionados a financiamientos concursables o incentivos económicos para la promoción de la productividad institucional, docente y científica, y por la medición del desempeño a través de la cultura de rendición de cuentas.

Lo hasta aquí presentado hace evidente lo que Zanata et al., (2010) exponen sobre las transformaciones identitarias de la universidad a lo largo de su historia. Marcadas por su indisoluble relación con la ideología política del Estado, transversalizadas por los efectos socioeconómicos y culturales de modelos hegemónicos de un mercado globalizante, por las contradicciones generadas en sus disputas ideológicas internas, para hacer prevalecer un modelo de universidad social o inclinarse hacia una universidad neoliberal. Ante este escenario, podría reiterarse que la universidad pública se enfrenta actualmente a diversas tensiones que han desdibujado su identidad. Su rostro se presenta como una institución utilitaria al servicio del mercado.

En esta compleja dinámica, es importante dar visibilidad a las condiciones en las que sus actores, en particular la planta docente, comparten, participan y hacen frente a las demandas sociales e institucionales para la consolidación de perfiles profesionales acordes con la productividad. Desde la perspectiva neoliberal, el profesorado ahora se concibe como capital humano, al que se debe controlar mediante su producción en la docencia y la investigación, a través de mecanismos de evaluación para su ingreso, permanencia y promoción, en condiciones de precariedad salarial.

El trabajo académico en las universidades públicas mexicanas

Con el propósito de dar sustentación teórica a los argumentos sobre la docencia universitaria, en este apartado se plantean los resultados de investigación de Slaughter y Leslie (1997) sobre la teoría del capitalismo académico, perspectiva que plantea la transformación de las instituciones de educación superior a partir de la adopción de estrategias del liberalismo económico, la pérdida gradual de la autonomía universitaria en la docencia y la investigación, y la paulatina intervención de actores externos en el desarrollo de planes de estudio diseñados bajo modelos de competencias profesionales, alineados a las necesidades del mercado laboral. Todo ello generó la primera estratificación del personal docente por áreas del conocimiento, al

ser más apreciados por el Estado y el mercado laboral los planes de estudio científico-tecnológicos, que favorecieron la tecnociencia y la generación de riqueza nacional, mientras que las ciencias sociales, las humanidades y las artes perdieron relevancia y financiamiento.

En este contexto, de acuerdo con Slaughter y Leslie (1997), el trabajo docente adquirió otra connotación, en consonancia con los modelos de productividad y calidad que exigía el mercado. Las asociaciones de profesionales y organismos no gubernamentales, externos a las universidades, instrumentaron modelos de evaluación institucional, docente e investigativa, que favorecieron la rendición de cuentas sobre la eficiencia institucional e individual en la formación de recursos humanos para el mercado. Trasladaron la toma de decisiones sobre el desempeño y las remuneraciones económicas del profesorado fuera del ámbito colegiado e institucional. Así, los y las docentes, “se volvieron más como los demás trabajadores de la información y menos como una comunidad académica” (Slaughter y Leslie, 1997, p. 85).

Por consiguiente, el impacto del capitalismo académico en las políticas de investigación básica y la transformación del trabajo académico en las universidades, a decir de Slaughter y Leslie (1997), se reconoce en la paulatina desvalorización de la investigación básica realizada por la docencia universitaria, en su orientación hacia el desarrollo industrial y económico, y en su creciente vinculación con el sector industrial y gubernamental; donde la planta administrativa de las universidades ha privilegiado el flujo de recursos financieros, humanos y materiales para favorecer el demandante desarrollo científico y tecnológico e impulsar su autofinanciamiento.

Desde la perspectiva de la teoría de las instituciones y la influencia de las políticas del mercado en la vida académica de las universidades mexicanas, se identifican los trabajos de Contreras-Gómez et al. (2020), Ibarra (2003), Ordorika (2004, 2006) y Suárez y Muñoz (2004), quienes coinciden en calificarlas como contextos inciertos, debido a la pérdida de claridad sobre las formas en que la docencia, en dichas universidades, se ha alineado a modelos internacionales de educación superior (particularmente de países desarrollados). Bajo el discurso de la calidad educativa, en el corto plazo, se impulsaron modelos de evaluación de la eficiencia

docente y de investigación, lo que ha reflejado una paulatina reducción de su autonomía frente a las políticas de desarrollo científico y tecnológico emanadas del Estado y del mercado.

De manera puntual, Suárez y Muñoz (2004) exponen que, en la relación Estado – Universidad, una de las principales tensiones sobre la eficiencia de la "función social" se ha ubicado en el trabajo académico y los mecanismos de evaluación de su desempeño, para el logro de estímulos adicionales a los sueldos. Estas políticas meritocráticas han generado importantes efectos en la dinámica institucional y personal de sus actores, entre los que destacan:

Anclaje salarial: ante las políticas educativas de congelamiento y reducción del salario real del profesorado, los programas de evaluación y de estímulos al desempeño funcionan como anclajes salariales y mecanismos de diferenciación de remuneraciones económicas. Se instituyen tres jerarquías en la planta académica: una, de tabuladores internos de cada universidad, para clasificar puestos, categorías y plazas; la segunda, establecida por el Estado y administrada por las universidades a través de programas de estímulos al desempeño; y la tercera, regulada por un consejo nacional de investigación y desarrollo tecnológico mediante un sistema nacional de investigadores. Jerarquías que han propiciado un desequilibrio para el profesorado de carrera, ya que aproximadamente dos terceras partes de sus ingresos provienen de los estímulos, una característica central del "nuevo capitalismo" (Suárez y Muñoz, 2004).

Desarraigo de identidades y recursos: a partir del impacto que ha tenido la operación del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores en las universidades públicas mexicanas y la necesidad de ajuste a nuevas reglas de operación, se han generado estrategias identitarias individualistas y meritocráticas; donde, "ser buen académico o académica" o "ser investigador o investigadora nacional" es sinónimo de "ser bien evaluado" por pares con autoridad disciplinaria. Siguiendo a Suárez y Muñoz (2004), las jerarquías otorgadas por estos programas son símbolos de prestigio convertidos en factores de identidad que permiten demostrar orgullo personal cuando la imagen de su universidad se percibe vulnerable por el ambiente de incertidumbre.

> Las evaluaciones externas “liberan” a la academia de los territorios institucionales, propiciando el desarraigo de los recursos humanos y de los soportes materiales necesarios para la producción del conocimiento. Así, los recursos humanos y materiales de las universidades públicas sirven a una multiplicidad de propósitos. Se vincula la vida académica con proyectos empresariales, como: la producción de resultados (publicaciones), la diversificación de financiamientos y la implantación de formas gerenciales de organización y administración de los recursos. (Suárez y Muñoz, 2004, p.29)

Desmovilización política: desde la perspectiva del capitalismo académico, los empresarios se van convirtiendo en interlocutores del gobierno para orientar los sucesos de la vida universitaria; los sindicatos de personal universitario están perdiendo capacidad de negociación, por lo que han dejado de ser parte importante en la transformación de la realidad institucional y el clientelismo se mantiene vigente como característica del sistema; la evaluación institucional y docente, como principal estandarte del Estado, ha centrado la vida académica en el seguimiento de estándares de calidad educativa, la certificación de programas de pregrado y posgrado, y el aseguramiento de su efectividad como personal docente de carrera.

Derivado de las políticas públicas para la contención financiera en las universidades, la reducción de la plantilla del profesorado de carrera, la ausencia o actualización de reglas de operación claras y transparentes para el reemplazo generacional (ocupación de plazas vacantes por jubilación o fallecimiento), el envejecimiento del personal de carrera y la incertidumbre sobre las condiciones de retiros, pensiones y jubilaciones, son factores que, en un ambiente de inestabilidad laboral, fomentan el individualismo por encima del sentido de comunidad docente.

> Paulatinamente, en cada período de evaluación del desempeño, la plantilla docente se va centrando más en el cuidado de sus intereses personales y en la mejora de su trayectoria laboral a partir de la acumulación de puntos por desempeño; convirtiéndose así en un grupo vulnerable y políticamente controlado por la vía del pago por estímulos. (Suárez y Muñoz, 2004, p. 30)

Es importante considerar, además, el enfoque económico sobre los efectos del capitalismo académico en la docencia universitaria. Cuesta-Moreno (2018) considera que la

lógica competitiva en la que opera la universidad pública para medir la práctica educativa se centra en cuantificar y clasificar aquello que sí puede ser abarcado por la econometría mediante instrumentos de evaluación, cuyos resultados determinarán los posibles intercambios en el mercado. Además, Vera (2017) define esta práctica y las evaluaciones cuantitativas como *máquinas de sumar* o instrumentos con los que se le otorga un valor numérico a las actividades académicas, y son un requerimiento ineludible para que las universidades logren acumular parte del capital académico utilizado para lograr una posición en el campo nacional e internacional y competir por más recursos financieros.

> En consecuencia, los discursos sobre la excelencia docente, fundamentados en la teoría del capital humano, se constituyen en afinadas formas de sujeción y funcionan como dispositivos de control de la plantilla docente. Determinan su hacer, su pensar, su relación con el conocimiento, sus vínculos con el otro, su perfil y rol social, reduciendo su práctica al ejercicio de una técnica, descontextualizada y homogenizante (Plata-Santos 2018, p. 300).

Estas argumentaciones también se relacionan con la perspectiva sociológica expuesta por Fardella-Cisternas y Corvalán-Navia (2020), quienes consideran que la principal implicación en la reorganización social del trabajo docente bajo la directriz del capitalismo académico se configura en espacios laborales absorbentes, con exigencias traducidas en expectativas de éxito y reconocimiento. Por ello, coinciden con Gutiérrez y Echeverría (2023) en el incremento de investigaciones que dan cuenta del estrés y la ansiedad en el profesorado universitario de carrera, derivados de la intensificación, diversificación y extensificación de sus funciones en ambientes laborales de alta incertidumbre. Fenómeno denominado por Caballero-Lozada y Adarve-Sayin (2015) como el aseguramiento de un capital cognitivo en un sistema de competencia maleable, inter y transdisciplinario.

Resumiendo lo planteado, la práctica docente en la universidad pública, orientada por modelos eficientistas y productivistas, se desarrolla en medio de importantes tensiones entre la función social del profesorado y los procesos de ajuste y adaptación que deben realizar para

responder a las formas institucionales de organización, optimización y racionalización de la docencia e investigación. Asimismo, estas estrategias centradas en políticas meritocráticas han generado importantes repercusiones en la cotidianidad de los y las docentes, quienes hoy día enfrentan condiciones salariales complejas y diferenciadas, sustentadas en la pertenencia a programas de estímulo al desempeño y en el pago por méritos.

En este contexto, las mujeres académicas coexisten en una comunidad docente con una identidad desfigurada, centrada en el cuidado de intereses personales y en trayectorias laborales construidas a partir del cumplimiento del máximo estándar de desempeño. En la que deben demostrar las máximas capacidades para alzar la carrera de los reconocimientos, aun en circunstancias desiguales, tanto por las oportunidades de desarrollo como por las condiciones laborales en que llevan a cabo la docencia e investigación.

Los programas de estímulos a la docencia, ciencia y tecnología

Para ubicar los modelos actuales de desempeño a los que se circunscribe el personal académico en las universidades públicas y el contexto institucional y laboral de las mujeres académicas, es necesario remitirse a la revisión de las tensiones sociales sobre la calidad de la educación superior y la respuesta institucional para asegurar el cumplimiento de sus funciones con eficacia, eficiencia y pertinencia. Donde los criterios de desempeño del personal docente e investigador han experimentado importantes transformaciones para responder a las exigencias institucionales, nacionales e internacionales.

En principio, se analizan los aportes de Contreras-Gómez et al. (2020) sobre el contexto de la globalización en la segunda mitad del siglo XX, quienes consideran que la calidad de la educación superior, a nivel mundial, ha estado en el centro del debate de los organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). El resultado de estos

análisis se ha centrado en las principales problemáticas de las universidades, materializadas en políticas educativas encaminadas a la transformación de los modelos de planificación, desarrollo y evaluación de las instituciones de educación superior en general, y de sus actores –alumnos, egresados y docentes- en particular.

En México, estas políticas de transformación se ubican en el Programa Nacional para la Modernización Educativa 1990-1994 (Diario Oficial de la Federación [DOF], 1990), impulsado por el gobierno salinista, como política educativa del plan sexenal. Alienado a la lógica de la globalización, dicho programa plantea mecanismos para la consolidación y la mejora de la calidad de las funciones sustantivas de las universidades. A partir de instrumentos de control, se decreta el seguimiento y la evaluación de las instituciones, planes y programas educativos, así como la regulación presupuestal en todos sus rubros, incluida la planta docente. Su fin principal fue la homologación nacional del sistema de educación superior, para asegurar su calidad y posicionarlo entre los primeros lugares en los sistemas de clasificación internacionales.

En esta lógica de calidad y competitividad, surgen los programas de estímulos al desempeño docente como estructuras internas de seguimiento y evaluación de las funciones y actividades cotidianas, materializados en el otorgamiento de ingresos económicos adicionales al salario base y apoyos financieros a proyectos de investigación reconocidos por su calidad. Para la regulación del ingreso, permanencia y promoción de la docencia universitaria e investigación, así como la asignación de estímulos al desempeño docente en las universidades públicas, se establecieron los *Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior* (Secretaría de Hacienda y Crédito Público [SHCP], 2002).

A partir de estos lineamientos se regulan los programas de estímulos del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII), administrado por el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCyT), hoy Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI), y el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP),

actualmente denominado Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior (PRODEP), controlado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), y los programas de estímulos para el desarrollo docente que cada institución de educación superior estableció según los lineamientos nacionales.

Además, a través de estos lineamientos se han regulado las fuentes de financiamiento, su disponibilidad presupuestaria, el carácter no salarial de los estímulos, así como la aplicación de reglamentos, procedimientos y sistemas de evaluación para el otorgamiento de estímulos. Asimismo, el Estado ha destinado partidas presupuestales a las universidades públicas autónomas estatales (UPAE) en la modalidad de Programas de Estímulos al Desempeño Docente y de Investigación, otorgándoles la facultad de gestionar los lineamientos internos del programa con base en políticas de desarrollo institucional. Para el caso de la universidad en estudio, se instituyeron dos programas: uno para personal docente de asignatura y de tiempo completo de estímulos al desempeño del personal docente (PROED) y otro, el Programa Institucional de Impulso y Reconocimiento a la Investigación y el Perfil Académico (PROINV).

La investigación generada en las universidades, históricamente, se ha regulado mediante la Ley de Ciencia y Tecnología, caracterizada por sus constantes actualizaciones y reformas para dar legalidad a la planeación, el financiamiento, el control y la evaluación de la investigación científica, el desarrollo tecnológico e innovación (ICDT+I). En este trayecto, se identifican tres reformas trascendentales por su impacto en la vida institucional y docente de las universidades públicas.

Reformas, adiciones y derogaciones en la Ley de Ciencia y Tecnología, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], (2009), en el marco de las políticas neoliberales del período presidencial foxista, se actualizan y adicionan, entre otros temas: la regulación de apoyos financieros, instrumentales, políticos y mecanismos de coordinación entre el gobierno federal, la administración pública federal y estatal, y las instituciones de investigación (entre ellas, las universidades públicas); la vinculación de los sectores educativo y productivo, las políticas

nacionales y las bases normativas que regirán los apoyos a la ICDT+I; el seguimiento y evaluación de asignaciones presupuestales a las instituciones de investigación; los resultados de evaluación tanto de los actores como de los productos de investigación; la inserción de políticas e instrumentos para el aporte del máximo beneficio de la investigación nacional a la enseñanza-aprendizaje de la ciencia y tecnología, y la calidad de la educación superior; así como la participación equilibrada entre mujeres y hombres, y el desarrollo de nuevas generaciones en la investigación.

Ley de Ciencia y Tecnología y Ley Orgánica del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, reformadas, [D.O.F.], (2020). Se adicionó el capítulo sobre el acceso abierto a la investigación, con el objetivo de desarrollar una estrategia nacional para democratizar la ICDT+I y que la información científica, tecnológica y de innovación nacional e internacional en texto completo, en formatos digitales, estuviese disponible para las comunidades educativas, científicas, tecnológicas y la sociedad en general; se establecen las bases normativas para la creación de repositorios nacionales e institucionales para el acopio, procesamiento y difusión de la investigación; se otorga a las instituciones de educación superior y centros de investigación la creación de repositorios derivados de sus productos educativos, académicos y de investigación; y, el entonces Conacyt establece los criterios de calidad, estándares técnicos y lineamientos para la evaluación de los productos de investigación, el funcionamiento de los repositorios y la conformación de redes o asociaciones interdisciplinares e interinstitucionales.

Ley General en materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación, reformada, [D.O.F.] (2023), alineada al modelo político del *humanismo mexicano* del gobierno lopezobradorista, deroga la ley anterior. El actual ordenamiento se caracteriza por sus trascendentales modificaciones en sus fines, ahora centrados en el derecho humano a la ciencia; el Estado como garante del fomento de las actividades de investigación humanística y científica, desarrollo tecnológico e innovación (IHCDTI); el Sistema Nacional de Investigación se transforma en Sistema Nacional de Humanidades, Ciencia, Tecnología e Innovación (SNHCTI), donde el

Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT) es el órgano articulador de las políticas públicas nacionales en materia de investigación. Sus principios se fundamentarán en el rigor epistemológico, la igualdad, la libertad académica y de cátedra, la inclusión, la libertad de expresión, la equidad epistémica e interculturalidad, para garantizar el desarrollo de la IHCDTI.

Asimismo, se integran acciones afirmativas para garantizar la integralidad, cooperación, reducción de la desigualdad social y económica, la equidad con perspectiva de género, la calidad científica y tecnológica de la investigación y el acceso universal al conocimiento en materia de IHCDTI; se crea una agenda nacional para la planeación estratégica y participativa en materia de IHCDTI; se adiciona el acceso universal a becas para estudios de posgrado, así como la creación de posgrados en universidades, instituciones de educación superior y centros de investigación, enfocados a la formación de profesionales para la gestión estratégica y prioritaria de interés público y nacional.

Con respecto al financiamiento y apoyos económicos a la investigación, a través del Sistema Nacional de Humanidades, Ciencia, Tecnología e Innovación, se mantiene la coordinación entre la administración pública federal, estatal, autoridades hacendarias, de educación pública, las instituciones de educación superior y los centros de investigación para la asignación presupuestaria a apoyos, recursos y estímulos en investigación institucional. Bajo criterios de suficiencia presupuestal, se integran los Órganos Internos Consultivos y de Control para asegurar un proceso público, transparente, con acciones afirmativas, bajo los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez.

Uno de los órganos rectores de la investigación en México fue el Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnología (CONAHCyT). Sus primeros antecedentes se remontan a 1970, con la creación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, como una nueva etapa para el desarrollo científico en México, en favor de la institucionalización de las políticas científicas y la formulación de programas para atender las problemáticas en las áreas de salud, agropecuaria,

forestal, industrial, del comercio exterior y del desarrollo social. Sus actividades se centraron en cuatro acciones principales: formular y ejecutar un programa nacional de becas a través de un sistema nacional de información y difusión; desarrollar mecanismos de cooperación interinstitucional; implementar programas indicativos de la investigación en colaboración con investigadores y asesorar al gobierno federal en el desarrollo de políticas de ciencia y tecnología. (Jiménez de Sandi, 2022).

Conviene subrayar que, a partir de 2024, el CONAHCyT se transformó en Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) y asumió las funciones de vinculación, innovación y políticas transversales para contribuir en la atención de prioridades nacionales; vincular a los sectores académico, gubernamental, privado y social para el cumplimiento de los ejes estratégicos tanto de ciencias y humanidades como de innovación tecnológica; administrar la Universidad Nacional Rosario Castellanos y la Universidad de la Salud; y coordinar el Sistema Nacional de Centros Públicos; fortalecer a la comunidad científica a través de las diversas convocatorias de apoyos y becas (nacionales, de inclusión y al extranjero), y estimular el quehacer científico nacional mediante el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) y del Programa Investigadoras e Investigadores por México. (Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación, 2025).

La función primordial del SNII era y sigue siendo la de incentivar la investigación y su divulgación. Actualmente, la Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación establece las bases para la formulación de directrices, políticas públicas, planes y programas que garanticen el derecho humano a la ciencia, de modo que toda persona goce de los beneficios del desarrollo científico y tecnológico, así como de otros derechos humanos vinculados al progreso científico y tecnológico.

> Evalúa la producción académica de sus miembros a través de cuerpos colegiados constituidos por ocho áreas del conocimiento: biología y química; ciencias de la agricultura, agropecuarias, forestales y de ecosistemas; ciencias de la conducta y la educación; ciencias sociales;

> fisicomatemáticas y ciencias de la tierra; humanidades; ingenierías y desarrollo tecnológico; interdisciplinaria; y medicina y ciencias de la salud. (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología, 2024)

Como resultado de los procesos de adaptación de la docencia e investigación universitarias en los planes sexenales de desarrollo y su alineación a las políticas públicas prevalecientes, la normativa, los criterios de participación y las reglas de evaluación y operación del SNII también han evolucionado. Se han sistematizado los requisitos para promover el ingreso y permanencia de las y los investigadores, entre los que destacan: contar con el máximo grado de estudios, demostrar una constante productividad académica que se distinga por su calidad, cuya difusión sea reconocida, consultada y citada en el ámbito académico, científico y tecnológico a nivel nacional e internacional, que se caracterice por su calidad académica, trascendencia e impacto científico o tecnológico, desarrollada de manera conjunta con equipos de trabajo o cuerpos académicos y con independencia científica.

Este modelo de evaluación se afina durante la estadía del personal dedicado a la investigación en el SNII. Se establecen tres niveles ascendentes para reconocer su participación en cuerpos colegiados dedicados a líneas de investigación, las publicaciones coordinadas y la demostración fehaciente de su participación en labores docentes y en la formación de recursos humanos para la investigación; demostrar una carrera de investigación consolidada, relevante, de reconocida contribución al conocimiento, liderazgo y prestigio internacional. Además, reconoce al personal docente mayor de 65 años o en retiro que continúa en el ámbito de la investigación y disfruta de una compensación como reconocimiento a su liderazgo internacional por la trascendencia e impacto de sus aportaciones a la solución de problemáticas nacionales; haber participado activamente en el desarrollo institucional y demostrar una destacada labor en la formación de la comunidad humanística, científica, tecnológica o de innovación del país (CONAHCyT 2024).

Otro modelo de evaluación de la calidad del desempeño docente que ha tenido un impacto similar al SNII es el Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep). Implantado en 1996, como parte de las políticas públicas instrumentadas para mejorar el nivel de formación de los estudiantes, a través de la consolidación de la planta docente, cuyo perfil le permita desempeñarse en la docencia, la tutoría académica, la generación y aplicación del conocimiento y la gestión académica y administrativa. Se crea con el objetivo de “mejorar sustancialmente la formación, la dedicación y el desempeño de los cuerpos académicos de las instituciones como un medio para elevar la calidad de la educación superior”. (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2006, p. 2).

En 1997, el programa se estableció en 19 universidades públicas por convenio; para el año 2000, sumaban 40 universidades. En 2025, el programa opera en 714 instituciones públicas de educación superior del país, en las que se incluyen: universidades públicas estatales (UPE), universidades politécnicas, universidades tecnológicas, institutos tecnológicos federales, escuelas normales, institutos tecnológicos descentralizados y universidades interculturales. (SEP, 2006).

Las normas y atributos del perfil deseable del profesorado de tiempo completo que evalúa el programa, diseñados por la SEP, se sustentan en las recomendaciones de estudios y diagnósticos sobre el desempeño docente desarrollados por organismos internacionales (UNESCO, OCDE, BM) y están delineados en seis elementos.

1. Profesorado con formación completa, idealmente con estudios de doctorado, ya que los capacitan plenamente para las funciones académicas.
2. Profesorado con la experiencia adecuada: los profesores a tiempo completo para la docencia e investigación, y los de asignatura para garantizar la formación con los mejores métodos y prácticas en el ejercicio profesional.
3. Proporción adecuada de profesorado de tiempo completo y de asignatura, de acuerdo con el tipo y la naturaleza del programa.

4. Distribución equilibrada de las funciones de docencia, gestión, investigación y aplicación del conocimiento entre los profesores con dedicación a tiempo completo.
5. Cobertura de cursos mediante una plantilla adecuada de profesores; los cursos básicos serán asignados a los PTC y los cursos prácticos al personal docente de asignatura.
6. Cuerpos académicos articulados y vinculados con el exterior, constituidos en grupos académicos, deben desarrollar habilidades, hábitos y valores académicos modernos, sustentados en contribuciones originales al conocimiento universal (SEP, 2006, p. 3).

Al mismo tiempo, y derivado de este perfil, la tipología de los programas de estudio, la naturaleza de la oferta educativa y los niveles de estudio, se desarrollaron los parámetros cuantitativos para definir la situación deseable del profesorado que participa en los programas educativos de nivel superior, contenidos en dos vertientes o subprogramas: la vertiente individual impulsó becas para estudios de posgrado, tanto en México como en el extranjero, en programas registrados en un padrón de programas de calidad, así como la reincorporación de becarios a sus instituciones de origen y el ingreso de nuevos profesores con posgrado. Por otro lado, la vertiente colectiva fomentó el desarrollo y la consolidación de los cuerpos académicos adscritos en las instituciones de educación superior y la conformación de redes de colaboración entre dichos cuerpos.

Uno de los mecanismos de operación del Promep es la publicación de convocatorias anuales; en cada emisión se actualizan sus criterios de participación. A través de ellas, se realiza un seguimiento a la evolución de las trayectorias académicas y de investigación de los y las participantes, sus proyectos de investigación, planes de trabajo de los cuerpos académicos o la citación que investigadores y cuerpos académicos utilizan, entre otros criterios de aceptación y permanencia. Es importante señalar que, en 2014, el programa cambió su denominación a Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el Tipo Superior (PRODEP), según acuerdo emitido por la SEP, sin modificar los criterios de ingreso y permanencia con los que se evalúa el desempeño individual del personal docente

> participante, la evaluación de los cuerpos académicos ni la validación de los productos generados como resultado del trabajo colegiado. (SEP, 2013)

Para resumir lo planteado, se reflexiona sobre las implicaciones que las políticas públicas en materia de calidad educativa, en general, y los programas de estímulos al desempeño, en particular, han tenido para la docencia universitaria en México. A partir de la institucionalización de la evaluación del desempeño y la centralización del control de los programas de estímulos por parte de la administración pública federal, la práctica docente, paulatinamente, se ha ido transformando. Supeditada a modelos cada vez más complejos y perfeccionistas, ha generado formas de trabajo centradas en estándares de medición de la efectividad del perfil docente, su productividad intelectual y su capacidad de gestión en la generación y divulgación del conocimiento.

Esta forma académica de trabajar, tergiversada por un modelo administrativo hegemónico, ha dado lugar a la estratificación por tipologías y categorías docentes, con una importante desvalorización de la docencia que se realiza en el aula, y privilegia las actividades orientadas al valor acumulativo de cumplimiento, traducido en un ingreso económico adicional a los salarios, cada vez más pauperizados. Esto tiende a convertirse en un paliativo para la nivelación de los ingresos económicos del personal académico; sin embargo, por sus características, reglas de operación y temporalidad, no implica una relación contractual que logre una estabilidad laboral a largo plazo, específicamente en temas de jubilación.

Finalmente, es conveniente destacar que la centralidad del trabajo académico en modelos de calidad y productividad, desde la perspectiva psicosocial, ha alterado la dinámica laboral que, en la vivencia cotidiana, experimenta el profesorado universitario, particularmente las profesoras investigadoras. El trabajo académico, orientado al cumplimiento de reglas administrativas, a la comprobación y evidencia de su desempeño para lograr los mejores indicadores y, con ello, mejorar los ingresos económicos, ha fomentado la desigualdad de oportunidades de desarrollo

personal, profesional y social, y ha trascendido en el pensamiento identitario y el significado de la docencia e investigación como parte de las funciones sociales de una universidad, cuya identidad también está siendo desdibujada por las demandas de los modelos económicos globales y el mercado. (Prodep).

Las profesoras en la universidad pública en México

La desigualdad laboral por razones de género ha sido abordada desde diversas perspectivas teóricas. Desde las aportaciones de las primeras estudiosas del feminismo surgidas en la época de la Ilustración hasta nuestros días, se han evidenciado sistemáticamente las condiciones en las que las mujeres han logrado acceder a la vida laboral y desarrollarse en ella. Estas reflexiones han dado la pauta para el estudio y activismo político en favor de la igualdad de condiciones laborales para las mujeres, principalmente en la participación y desarrollo en actividades estratégicas, ascensos, promociones, igualdad salarial, atracción, retención y aprovechamiento de su talento.

Al igual que en otros contextos de la vida pública, la participación de la mujer en la universidad ha sido estudiada por teorías feministas, que han develado los factores políticos, sociales y estructurales que obstaculizan su plena participación en las universidades. En este sentido, Blázquez y Bustos (2011) y Blázquez et al. (2012) han abordado la condición de la mujer en los espacios laborales; la división sexual del trabajo basada en estereotipos de género; el trabajo doméstico y extra-doméstico; los factores que provocan las brechas de género; o fenómenos comúnmente conocidos como “piso pegajoso” o “techo de cristal”. Asimismo, las obras de Acker (2003) y Blázquez et al. (2012) coinciden en los principales temas de discusión sobre las propuestas y limitaciones de estas teorías como punto de partida para analizar la participación de la mujer en la academia universitaria.

Un elemento medular en las investigaciones sobre las académicas en las universidades es la integración de la mujer en la construcción del conocimiento científico, al igual que en los

temas sobre trabajo y educación, la participación de las mujeres en la ciencia ha sido ampliamente discutida por las teorías feministas. Los primeros antecedentes sobre el análisis de la mujer científica se encuentran en Harding (1986), quien argumenta que:

> “Para comprender la diferencia entre la autoimagen de la ciencia como empresa social progresista y de valor trascendental y la realidad de la ciencia actual, se deben tener en cuenta las relaciones de apoyo mutuo entre el género individual, el género estructural y el género simbólico. Los valores de raza, clase social y cultura de la ciencia moderna se han seguido a través de la historia de las luchas en favor de la igualdad” (Harding, 1986, p. 53).

A partir de esta reflexión vinculada a las prácticas socioculturales (Rossiter, 1982, como se cita en Harding, 1986), analiza la participación de las mujeres en las organizaciones científicas y tecnológicas y considera que el punto de partida para la construcción sexual del conocimiento se ubica en el reconocimiento del sujeto como algo histórico y culturalmente situado, a fin de visibilizar la participación de las mujeres en la ciencia. Asimismo, revisa, en términos generales, el contexto social y político en el que se produjo la discriminación de las mujeres en la ciencia, así como las luchas de las mujeres por acceder al mundo científico de finales del siglo XIX y principios del XX.

Por consiguiente, identifica dos contextos que limitaron estos logros y promovieron la subordinación e invisibilidad de las mujeres en la historia de la ciencia. En primera instancia, considera que, a partir de la aparición de la educación superior y, con ello, las mayores posibilidades de empleo para las mujeres de clase media permitieron su acceso a tipos de educación científica reservada únicamente para hombres en condiciones desiguales. En segundo lugar, lo atribuye al crecimiento de la burocratización y profesionalización de la ciencia, lo cual garantizó que la relación entre educación, oportunidades de empleo y prestigio no fuera igual en hombres y mujeres.

En otros estudios, Blázquez et al. (2012) exponen las principales problemáticas de la feminización en los puestos académicos y de dirección en las universidades, y encuentran que

la diversidad de posturas radica en su nivel explicativo, ya que se centran en las causas inmediatas de la desigualdad en la participación de las mujeres académicas en la universidad y se omite el análisis de las diferencias entre los regímenes políticos de los países, los elementos estructurales de las instituciones y las diferentes categorías de los segmentos laborales. A la vez que homogeneizan a la mujer académica como una categoría uniforme, sin considerar sus diferencias ideológicas, de clase, etnia, edad o profesión.

De manera similar, los ejes centrales de los debates sobre la participación de las mujeres en el desarrollo científico y tecnológico se han centrado en las concepciones epistemológicas y ontológicas de la ciencia. En este marco, se recupera la figura del patriarcado, que, para Fernández Rius (2012), no tiene un fundamento ontológico que lo legitime; es una noción simbólica, histórica y culturalmente construida en la sociedad e incrustada en las organizaciones sociales, entre ellas las laborales, educativas y científicas, a través de un sistema de prácticas que produce y reproduce valores asociados a las diferencias de género.

Para (Sedeño,1999, como se cita en Fernández Rius, 2012), la ciencia no es neutral, toda vez que es concebida en una relación de dominio y explotación del ser humano hacia la naturaleza, a través de inventos que proveen conocimientos para transformarla en provecho de una sociedad; donde, a mayor ciencia, mayor tecnología, mayor riqueza y mayor bienestar social, con tributo a una neutralidad valorativa de la ciencia. Asimismo, la naturaleza, la sensibilidad, el espíritu y la belleza se confrontan cada vez más con la matematización, experimentación y objetividad en la generación de ciencia. Esta noción se asemeja a las dinámicas de poder que se generan en las relaciones de género.

En estas relaciones de poder se entretejen los valores de “lo masculino” (razón, precisión, excelencia, etc.), en las que las mujeres fueron excluidas del saber científico por ser identificadas con la emoción, los afectos y la intuición. Así, la noción de objetividad científica se representó como una actividad hostil para las mujeres, pues sus métodos y definiciones resultaron contradictorios con la construcción cultural de la feminidad, convirtiéndose en un obstáculo para

que las mujeres se desarrollaran en carreras científicas, ya que esto quedaba fuera del marco de las expectativas sociales, pues, desde la noción patriarcal, las cualidades necesarias para las ciencias son las masculinas (Fuentes Rius, 2012).

A partir de estos razonamientos y desde la perspectiva del trabajo de las mujeres en las ciencias, Cárdenas (2015), Mendieta-Ramírez (2015) y Villaseñor y Munévar (2006) coinciden en señalar las condiciones desiguales, las jornadas laborales y las retribuciones salariales entre el personal dedicado a la investigación, así como la asignación de estímulos al desempeño, otorgados por méritos y trayectoria científica. Asumen que una de las explicaciones a esta problemática está asociada al posicionamiento masculino en procesos de investigación, la subordinación de las investigadoras en proyectos científicos y tecnológicos, en la conformación de las comisiones evaluadoras, la conciliación de la vida familiar y el trabajo académico y de investigación, así como el papel de las mujeres en el espacio laboral, especialmente en el ámbito de la investigación de las ciencias “duras”.

En este sentido, a partir del estudio desarrollado por Delgado y Mata (2003) sobre el estado del conocimiento de los estudios e investigaciones referidos a las relaciones de género en la educación, se encuentra que, bajo esta categoría, la mayor parte de la producción del conocimiento ha tenido un sesgo androcéntrico, tanto en las trayectorias y líneas de investigación como en las características y contextos en que se desarrolla la educación en México. Estas tendencias han dificultado el avance en la construcción de nuevas categorías analíticas para investigar las condiciones específicas de las mujeres en la educación, así como las formas en que se ejerce el poder en distintos ámbitos educativos y por distintos actores, lo que representa importantes objetos de investigación para deconstruir y reconstruir las formas socioculturales de dominación.

Al mismo tiempo, Castañeda y Ordorika (2015) exponen los referentes de la teoría e investigación feminista sobre las condiciones de ingreso, permanencia y promoción del personal docente en los programas de estímulos al desempeño, entre los que destacan: la cotidianidad

de la vida académica, productividad científica y reconocimiento institucional; doble trabajo, doble jornada y calidad de vida laboral; análisis demográficos sobre las características de las investigadoras; distribución y uso del tiempo, desempeño profesional, percepción y construcción de sentido del trabajo; y enfatizan la importancia del estudio de los malestares físicos y emocionales que derivan de las condiciones laborales, las interacciones sociales y las demandas institucionales.

Otras investigaciones, como las de Izquierdo y Atristán (2019), dan cuenta de las tensiones identitarias que se generan en estos procesos, particularmente en la organización de las actividades docentes, de investigación, de gestión y administración, así como las que se generan entre el trabajo colaborativo para la producción y publicación de sus investigaciones y los procesos individualizados de evaluación de su desempeño, y cómo perciben que esta dinámica de trabajo y ritmo de vida ha afectado su salud física y emocional.

En relación con la investigación sobre la participación femenina en el contexto de la educación superior mexicana, se destacan los trabajos de Blázquez y Bustos Romero (2011); Blázquez et al. (2012). En ellos, se expone la recomposición de la matrícula universitaria a favor de las mujeres y sus repercusiones educativas, económicas y sociales; da cuenta de la inclusión de mujeres académicas en universidades, de la feminización de los puestos académicos de dirección y, recientemente, de la evaluación académica con perspectiva de género. Estos esfuerzos han contribuido a develar los problemas que han afrontado las profesoras en el acceso a la educación superior y en sus diferentes ámbitos de actuación: como estudiantes en niveles de pregrado y posgrado, como parte de la planta docente, en el ámbito de la investigación o para ocupar puestos jerárquicos superiores en la estructura organizacional de las instituciones de educación superior.

En concordancia con lo anterior, en la revisión sistemática sobre el trabajo femenino en las universidades realizada por Crocco-Valdivia y Galaz-Valderrama (2023), se argumenta que la introducción del modelo neoliberal en las universidades ha afectado la naturaleza del trabajo

de las profesoras investigadoras, centrada en la productividad científica, la fragmentación e individualización laboral, el trabajo excesivo y la sobrevigilancia de sus prácticas docentes. De ello se destacan los siguientes hallazgos.

En cuanto a la categoría analítica de género, los estudios sobre el trabajo en la academia se centraron en el enfoque de la igualdad, las actividades académicas y las desigualdades de género a favor de las mujeres, y muestran que las universidades siguen siendo fortalezas de poder y privilegio masculinos. Destacan otras investigaciones que analizan las construcciones identitarias que las mujeres académicas realizan sobre su trabajo, en relación con su condición laboral, y las implicaciones subjetivas en los procesos de interpretación del tiempo. Asimismo, identifican las investigaciones sobre el trabajo de cuidado y trabajo afectivo en la academia, reproducidas por la universidad como rol histórico que ha favorecido el enfoque de las mujeres académicas en prácticas de cuidado consideradas como maternales, y actividades de gestión, organización y administración que tienen menor reconocimiento y reproducen estereotipos femeninos.

Sus conclusiones consideran que ciertos dispositivos en la universidad pueden condensar varias consecuencias negativas para las académicas, traducidas en exceso de tareas de cuidado y gestión, la sobrecarga por el cumplimiento de indicadores que aseguren estándares de calidad institucional, lo cual invisibiliza la división entre lo público y lo privado y la diferencia entre el trabajo de cuidado y el que se realiza en el contexto del trabajo asalariado de las mujeres académicas en la universidad.

Por su parte, Metcalfe y Slaughter (2011) plantean que el capitalismo académico corre el riesgo de incorporar medidas de igualdad de género en una agenda de mercado, pero con una perspectiva de género débilmente posicionada como agente crítico. Por consiguiente, puede utilizarse en el escenario actual como una teoría de género, pues explica cómo el predominio masculino se afianza cada vez más en las instituciones de educación superior mediante una agenda económica racional, a pesar de los logros, modestos o significativos, de las mujeres.

> Asimismo, Liang y Lin (2021), como se cita en Araneda-Guirriman y Sepúlveda-Páez (2021), sostienen que la universidad, como organización, no es neutra en cuanto al género. Toda vez que estas buscan un sujeto libre, racional y autónomo, capaz de trabajar eficientemente sin otras responsabilidades, la división desigual del trabajo doméstico y sus responsabilidades generan una situación de desventaja para las mujeres que inician su carrera académica en el contexto de la educación superior contemporánea (p. 78).

Lo anterior se traduce en tensiones y consecuencias negativas para los académicos: tanto por su precariedad laboral, el exceso de tareas de gestión, la sobrecarga laboral para cumplir con indicadores, como por la preocupación de que la universidad asegure sus estándares institucionales a fin de darle soporte laboral.

Al mismo tiempo, los trabajos realizados por Araneda-Guirriman y Sepúlveda-Páez (2021) exponen que el logro del capital académico en las universidades, como organización no neutra en cuanto al género, se ha centrado en las prácticas profesionales de cuerpos académicos masculinos, que gozan de cierta autonomía para trabajar eficientemente sin otras responsabilidades; lo cual pone en desventaja a las mujeres que incursionan en la carrera académica (desde su ingreso y permanencia hasta su promoción), por lo que se considera necesario exponer los desafíos que enfrentan las académicas en el contexto de la educación superior, influenciada por políticas centradas en la construcción de un modelo capitalista del conocimiento. Sus estrategias institucionales han acentuado las diferencias de género entre quienes forman parte de la academia y la investigación.

Para Araneda-Guirriman y Sepúlveda-Páez (2021), estas reflexiones son necesarias por las exigencias adicionales en competitividad y excelencia que repercuten en el quehacer académico en general y en las trayectorias académicas femeninas en particular. Es necesario exponer el posicionamiento y la situación de las mujeres en la academia, toda vez que persiste el predominio masculino en áreas de ciencia, ingeniería, tecnología y matemáticas, consideradas de prestigio, de alta productividad y adecuadas para el mercado por su potencial de

comercialización y su impacto en el crecimiento económico de los países. Por consiguiente, estas áreas cuentan con mayores apoyos y financiamientos.

En tanto, las mujeres siguen teniendo una participación mayoritaria en áreas de la salud (cuidados), humanísticas y sociales, asignadas a actividades de gestión, servicio y cuidado del lugar de trabajo, así como a comités, mentorías y tutorías; por lo tanto, su baja participación y representación en áreas científicas y tecnológicas, según lo señalado por (Heijstra et al., 2017, como se cita en Araneda-Guirriman y Sepúlveda-Páez, 2021), puede explicarse por los estereotipos de género que predominan en la distribución del trabajo académico entre hombres y mujeres, y que se circunscriben en lo que las autoras han denominado trabajo doméstico académico.

Por consiguiente, históricamente, las mujeres académicas han pugnado por la erradicación de los estereotipos generados por la división sexual del trabajo y la segregación ocupacional, tanto de orden horizontal, al ubicarlas en espacios laborales o áreas del conocimiento “propias para mujeres”, como de orden vertical, cuando difícilmente pueden acceder a niveles jerárquicos superiores en la estructura organizacional de las universidades.

Para resumir este apartado, es importante hacer evidente que, en el contexto social, la educación en general y la educación superior en particular han estado vinculadas a los intereses, proyecciones y mandatos tanto del Estado como de organismos internacionales que guían las políticas públicas a nivel mundial. En ese sentido, la transformación de las universidades mexicanas, tanto por la introducción de modelos de desarrollo económico bajo la visión del mercado, la productividad y la calidad, como por la pérdida de confianza en el bien social de sus funciones, ha transformado la identidad institucional de las universidades para convertirlas en instituciones de carácter utilitario, lo cual ha repercutido en las disputas y esfuerzos de las mujeres por erradicar prácticas generadoras de desigualdad laboral por razones de género.

Asimismo, desde la perspectiva psicosocial, las pautas contemporáneas de organización, seguimiento y evaluación que se siguen en las universidades, como factores organizacionales,

tienden a repercutir de manera importante en el sentido y significado del trabajo de las mujeres académicas, toda vez que las condiciones laborales, los sesgos de género y la invisibillización de sus logros en materia científica, humanística y tecnológica han segregado su ingreso, permanencia y promoción en la vida académica; además, esto ha influido de manera importante en su desarrollo personal, profesional, su estado de salud y bienestar subjetivo.

En conclusión, la revisión aquí planteada ha permitido reflexionar sobre las consecuencias que las políticas centradas en la economía de mercado, implantadas hace poco más de treinta años, han generado en el devenir de las universidades públicas. Actualmente, se vislumbran crisis de gobernabilidad en diversas universidades públicas autónomas estatales (UPAE), producto de estrategias de contención financiera y control fiscal materializadas en sistemáticos recortes presupuestales en el gasto federal para las UPAEs e incrementos en la recaudación de impuestos vía nómina; en cambios a sus leyes y estatutos con el fin de “armonizarlos” con las reformas constitucionales para la educación superior, la ciencia y la tecnología, y por las presiones para ampliar su cobertura con recursos financieros cada vez menores. Todo ello entraña riesgos inevitables para la autonomía universitaria.

Estas problemáticas estructurales se han agravado debido a las tensiones que, además, plantean las políticas internacionales. Al respecto, a la educación superior mexicana se le ha asignado la Agenda 2030 y los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). De estos, está comprometida con al menos seis: ODS 4 - Educación de calidad, cobertura de la gratuidad constitucional y mejora educativa; ODS 5 - Igualdad de género, prevención del acoso y hostigamiento sexual, paridad de género e investigación de frontera; ODS 7 y 13 - Transición energética, campus sostenibles, gestión de residuos; ODS 8 - Trabajo decente, vinculación universidad-mercado laboral con enfoque de valor compartido, desarrollo de competencias para la sustentabilidad; y ODS 17 - Alianzas para participar en redes de colaboración científica internacional y proyectos comunitarios (Lacruhy, 2024).

Con base en lo anterior, las acciones estratégicas para el cumplimiento de estas metas plantean desafíos importantes para las universidades públicas. La mejora educativa se verifica a través de evaluaciones institucionales que pretenden homologar indicadores de calidad a nivel nacional e internacional, lo cual se ha convertido en ejercicios burocráticos y de simulación institucional, enfocados en el cumplimiento de trámites y formatos para obtener resultados que posibiliten la acreditación de planes de estudio de pregrado y posgrado, desvirtuando el verdadero sentido de la formación universitaria y de la evaluación educativa. Además, es uno de los factores de la crisis estructural que trasciende la vida universitaria y a sus actores.

Es de particular interés para esta investigación centrar la atención en el objetivo ocho, toda vez que, en sus acciones estratégicas, particularmente la relacionada con el aseguramiento de condiciones laborales dignas a través de programas que aseguren los derechos laborales y la seguridad social para el personal académico y administrativo, resultan paradójicas con las políticas actuales de contención financiera—costos de nómina—, traducidas en la reducción de plazas académicas y administrativas, el gravamen de prestaciones históricamente logradas a través de los organismos gremiales, entre otras. Lo cual ha ocasionado, a nivel general, prácticas discrecionales en las funciones sustantivas de la universidad y, en lo particular, reacciones que van desde la oposición, la simulación o el desgaste laboral por lo que implica el cumplimiento de objetivos y metas en condiciones laborales poco favorables.

En referencia al cumplimiento del ODS 5 - Igualdad de género, prevención del acoso y hostigamiento sexual, paridad de género e investigación de frontera, se considera que, al igual que el resto de los objetivos asignados a la educación superior, las acciones estratégicas desarrolladas también han generado problemáticas en las funciones que desempeñan las mujeres académicas en la Universidad Pública Estatal Autónoma (UPEA). Como punto de partida, es necesario posicionar la vida institucional de la universidad desde una mirada feminista, a fin de entender la evolución y la transformación identitaria de las profesoras investigadoras y reconocer cómo se han posicionado en una institución que ha debido responder

a políticas públicas matizadas por intereses políticos diversos y antagónicos, así como a modelos de mercado que privilegian el productivismo y la eficiencia académica en detrimento del bienestar psicológico de su comunidad.

Si bien los informes de cumplimiento de este objetivo reportan avances significativos en materia de normativa, protocolos, programas y estructuras organizacionales específicas para la prevención de la violencia por razones de género, es necesario dar seguimiento a las estrategias para la igualdad sustantiva en los ámbitos de la docencia, la investigación, la gestión y la alta dirección, a fin de analizar los resultados intangibles de estas acciones en las trayectorias de las mujeres académicas. Además, hay que visibilizar que la tradición hegemónica patriarcal de la universidad, cuyas políticas han favorecido el androcentrismo y la segregación en la participación de las mujeres en el ámbito del trabajo académico, se produce y reproduce como una práctica sociocultural sistemática que, por razones de género, se da en los procesos de ingreso, permanencia y promoción, tanto en el ámbito laboral como en las oportunidades de desarrollo profesional en áreas científicas y tecnológicas.

Los estudios del trabajo desde la perspectiva psicosocial

El trabajo, como actividad siempre implícita en la humanidad, ha sido objeto de múltiples estudios e investigaciones desde diferentes enfoques y marcos disciplinares. Desde el punto de vista social, es el resultado de la interacción de las personas con su contexto social, donde se significa en el marco de lo sociocultural que lo produce, influye y condiciona la actividad individual y colectiva de los grupos que conforman el ámbito del trabajo. Desde la perspectiva psicológica, Becker y Weyermann (2006) analizan su raíz psicosocial, la cual se conforma por lo psicológico— percepciones, cogniciones, valores, sentimientos, reflexiones, aspiraciones de las personas— y lo social, -las relaciones de las personas con los otros, su entorno material y sociocultural-.

En este tejido de relaciones humanas con las múltiples esferas del entorno, Becker y Weyermann (2006) sitúan lo psicosocial en el desarrollo de las instituciones, particularmente en la relación entre la estructura organizacional, lo personal y los campos de actividad laboral. Por su parte, Peiró y Prieto consideran que los criterios que han definido la dimensión psicosocial del trabajo se fundamentan en la interacción social, la interpretación cultural y la construcción de símbolos como ejes de análisis, desde donde se ha delimitado al trabajo como objeto de estudio en las investigaciones realizadas durante las últimas décadas (Peiró y Prieto, 1996).

En tal sentido, en este capítulo se exponen, en primer lugar, los fundamentos teóricos sobre los estudios del trabajo desde la perspectiva psicosocial. En lo psicológico, se discuten los fundamentos sobre la construcción individual y subjetiva del significado del trabajo; en lo social, se analizan los factores organizacionales implícitos en las actividades laborales y su función en la conformación de ambientes laborales que, en conjunto con las condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo personal y profesional, producen representaciones, actitudes y valoraciones sobre la actividad laboral. A partir de estos elementos, se analiza el estado del arte sobre los factores psicosociales que condicionan el significado del trabajo de las profesoras investigadoras en la UPEA, objeto de estudio.

Desde la perspectiva teórica de la psicología del trabajo y las organizaciones, la psicología y la sociología convergen en temas comunes que, al estudiarse de manera integral, han dado lugar a la psicosociología. En esta disciplina, para Blanch (2003), el trabajo se identifica como un concepto abstracto, un proceso sociocultural que se ha cristalizado y organizado a través de elementos que configuran sus representaciones comunes sobre la propia actividad, que remite a formas específicas del acto de trabajar desarrolladas en determinadas condiciones socioeconómicas, así como al sentido y valor sociocultural de dicha experiencia.

En tanto construcción social, Blanch (2003) considera que la experiencia de trabajo y las relaciones laborales son producto de las circunstancias socioeconómicas mediatizadas por el modo en que la sociedad, a través del lenguaje cotidiano y el sentido común, las concibe, interpreta y valora; donde la realidad laboral es un elemento de la dimensión psicosocial del trabajo, en la que convergen las condiciones de trabajo y sus significados, sus dimensiones de estudio como contexto complejo, heterogéneo y polisémico, y las distintas configuraciones y divisiones sociales y técnicas que lo connotan.

En sus teorizaciones sobre trabajo y bienestar, Blanch (2003) considera que los temas relacionados con la situación laboral y el bienestar humano han dado lugar a una gran variedad de estudios empíricos y descriptivos, a partir de los cuales se desprende su visión de una realidad compleja, multidimensional y heterogénea. No obstante, afirma que existe una desproporción entre lo descriptivo y lo teórico, toda vez que el conocimiento actual se orienta a intervenciones prácticas y observaciones empíricas que no se han traducido en una mayor calidad de conocimientos teóricos ni en una mejor comprensión de las causas, lo cual imposibilita el desarrollo de políticas y estrategias teóricamente orientadas, que permitan el diseño de programas de intervención laboral preventiva fundamentados en teorías causales.

Para la psicología contemporánea, el impacto en el estudio de las relaciones entre procesos socio estructurales y psicológicos en el contexto organizacional ha dado lugar a la denominación de una nueva perspectiva teórica en la psicología social, la psicología social

sociológica o sociopsicología, cuyo objeto de estudio se constituye por los componentes de la estructura macro social, las interacciones sociales próximas y su influencia sobre las personas y los procesos psicológicos que determinan la percepción de la conducta de los individuos en las interacciones sociales (Álvaro y Garrido, 2018).

Los antecedentes más cercanos de la sociopsicología del trabajo se identifican en los estudios sobre la influencia de los procesos de modernización industrial y económica en las actitudes y conductas de los individuos. (Inkeles, 1969, como se cita en Álvaro y Garrido, 2018), considera que los factores predominantemente influyentes en estos cambios son la educación y la experiencia ocupacional. La estructura y los individuos se influyen mutuamente a través de un sistema de relaciones interpersonales, y los contextos de la estructura social en los que se desarrollan las vidas cotidianas de las personas.

Para Garrido et al. (2018), el estudio sociopsicológico del trabajo implica una reflexión multisistémica e interdisciplinaria sobre el trabajo asalariado, su crisis y pérdida de centralidad, la relación e impacto del trabajo en la ocupación y el bienestar personal, la dimensión sociopolítica del trabajo no remunerado y del trabajo doméstico no remunerado, así como la formación y capacitación profesional en la sociedad de la información. Resalta la mirada hacia las relaciones laborales y de género como una perspectiva que ha estado presente en los análisis y debates de las teorías feministas, y como elemento clave para demostrar la visión masculina que ha predominado en los estudios de psicología y sociología del trabajo.

Por su parte, Álvaro y Garrido (2018), Blanch (2003b) y Peiró y Prieto (1996) concuerdan en que ambas disciplinas -psicosociología y sociopsicología- son susceptibles de flexibilización en función de sus respectivos enfoques de teorización. El énfasis de la psicosociología del trabajo se centra en la persona que trabaja en un contexto laboral determinado, que trasciende un simple análisis conductual y organizacional. En tanto, la sociopsicología del trabajo enfatiza las teorizaciones sobre los procesos de construcción social de identidades, relaciones, representaciones y significados que elaboran las personas en interacción con el contexto laboral.

Otra vertiente de análisis en los estudios del trabajo se ubica en la sociología de las relaciones laborales, para Kölher y Artiles (2010) como subdisciplina, estudia un complejo conjunto de relaciones sociales -formales e informales- situadas en el centro de las sociedades industrializadas y ha sido clave para entender las relaciones capital-trabajo, empleador-empleado, de gobierno, patronal y sindical; así como las estructuras de clase, sus relaciones de poder y las formas de socialización e individuación que son propias de la sociedad contemporánea.

En este sentido, para su análisis, proponen tres perspectivas interrelacionadas y complementarias: el punto de vista estructural (referido a factores contextuales y prácticas de los actores), el actorial (situado en individualidades y colectividades) y el de las prácticas (la actividad, el comportamiento, los mecanismos de adaptación y modificación laboral). Asimismo, identifica los paradigmas teóricos que subyacen al desarrollo histórico de la sociología de las relaciones laborales.

En la teoría de sistemas, las relaciones laborales son vistas como un sistema social, cuyo enfoque se centra en la reproducción del sistema político funcionalmente diferenciado; por su parte, la teoría actoral se centra en la elección racional de los actores; en tanto, el institucionalismo se enfoca en el intercambio político y la acción social organizada; para la economía política, el centro de análisis es el conflicto de clases, la generación y regulación del capital; así como la teoría del poder disciplinario se centra en la genealogía de las técnicas de poder; y, la teoría de las sociedades en red se enfoca en el flujo de redes de investigación, creación, desarrollo e innovación tecnológica (Kölher y Artiles, 2010, p. 85).

En suma, desde estas perspectivas teóricas, el trabajo, como objeto de estudio, se centra en los fenómenos complejos de la realidad laboral y en su integración social en los diversos ámbitos de la vida humana, así como en los valores constituidos a partir de procesos institucionales y organizacionales. A partir de estas concepciones, en la realidad laboral, el

significado y sentido del trabajo son elementos constitutivos de estratificación y estatus, que justifican y hacen posible la configuración de una estructura sociolaboral.

Abordajes teóricos: de lo social a lo psicológico

El trabajo es un constructo en constante actualización, que ha evolucionado de acuerdo a las múltiples y diversas condiciones de desarrollo socioeconómico y cultural. Como categoría de análisis psicosocial, remite a la capacidad de transformar la naturaleza para obtener más y mejores bienes, tanto individuales como colectivos. Generalmente, se asocia con la realización y trascendencia humanas, determinadas por una dimensión objetiva que implica una relación de intercambio de tareas humanas por satisfactores económicos y materiales, y una dimensión subjetiva que subyace en la interacción entre personas con objetos materiales y simbólicos.

Para De la Garza (2010), en el concepto básico de trabajo se contienen dos elementos fundamentales: el objeto de trabajo y la actividad humana, ambos determinantes en la construcción del significado del trabajo. La transformación del objeto del trabajo es resultado de la actividad humana y la interacción social, dando por resultado la transformación de las personas. En esta interrelación, se involucra además cierto nivel de conciencia de cómo lograr las metas y resultados del trabajo.

De la misma forma, en Blanch (2007), el objeto del trabajo originalmente proviene de la naturaleza, inmediata (agricultura) y mediata (transformación de materia prima). Como resultado del trabajo a lo largo del tiempo, este concepto ha evolucionado hacia la concepción de una producción inmaterial unida a la actividad de producir, extendiendo los modos de producción a objetos simbólicos útiles para satisfacer determinadas necesidades humanas. Actualmente, los objetos del trabajo con menor frecuencia emergen de la naturaleza; aunque se produzcan en forma material, adquieren un carácter simbólico, por ejemplo, la creación del conocimiento que puede generarse en programas de computadora o en el desarrollo de fórmulas científicas.

En este modo de producción inmaterial, de acuerdo con Köhler y Artiles (2010), las fases económicas tradicionales se comprimen en un solo acto que integra al consumidor-cliente en una relación directa entre trabajador y patrón, característica primordial de los sectores de servicio, entre los que se encuentra la educación. Asimismo, considera que en la actividad de trabajar, se encuentran inmersas dos facetas, la actividad física de carácter objetivo y la actividad intelectual de carácter abstracto. La conjunción de ambas genera un producto objetivado del que no es posible delimitar o separar sus dimensiones concretas – abstractas.

Esta objetivación se produce de manera automática en los otros (consumidores, clientes, usuarios); es, a la vez, una interacción inmediata y mediata entre personas. Hoy en día, la forma de trabajar ha evolucionado; la interacción inmediata entre las personas ha dejado de ser una condición necesaria en los procesos productivos, en los que el trabajo intelectual ha cobrado mayor importancia (Köhler & Artiles, 2010).

Con base en lo anterior, conformar el concepto histórico del trabajo es situar la actividad laboral en la articulación de determinadas relaciones sociales (asalariados, patrones, clientes, usuarios), quienes se conforman en una comunidad simbólica a través de la interacción entre las personas que pertenecen a un gremio determinado. Además, depende de la intensidad subjetiva y material de esa relación. Esta situación permite conferir una significación social al trabajo, valorarlo en términos morales y económicos e identificarlo como una construcción social que implica determinadas relaciones de poder y dominación, susceptibles de cambiar de significado (De la Garza, 2010).

En la revisión histórica sobre el sentido y significado del trabajo, Peiró y Prieto (1996), Blanch (2003b) y Bendassolli (2009) coinciden en su punto de partida, sus fundamentos y su evolución histórica. Ubican los primeros antecedentes en la tradición grecorromana, de la cual identifican dos connotaciones del trabajo: una, vinculada a la supervivencia a través de lo manual y lo físico, de menor orden e importancia, y la otra, relacionada con el trabajo contemplativo destinado a la reflexión sobre la naturaleza y el ser, de orden elevado, de carácter intelectual.

Asimismo, exponen que, para la tradición judeocristiana, el trabajo se asoció al pecado, significó fuente de castigo y sufrimiento, instrumento de naturaleza penitencial y de obligaciones impuestas, de servicio al prójimo a través del cual se disciplinaba al espíritu, se elevaba moralmente al trabajador y, por tanto, alcanzaba la salvación. En el período renacentista, se atribuye al trabajo un valor en sí mismo; el trabajador y su obra forman parte de un mismo conjunto; el ideal del trabajo se fundamenta en ideas precapitalistas; y, en la relación del hombre con el trabajo, surge el concepto de Homo Faber como constructor de su contexto y de sí mismo.

De igual forma, en De la Garza (2006) y Bendassolli (2009) se presentan los enfoques epistemológicos que fundamentan el significado del trabajo. El primero surge del empirismo inglés, al introducir el vocabulario económico al valor del trabajo como sinónimo del acceso a bienes materiales e inmateriales y al origen de la propiedad individual. Del enfoque idealista surge la significación del trabajo como deber, responsabilidad sobre sí mismo, acto disciplinar que delimita el sentido religioso (salvación del alma) y el sentido secularizado del trabajo (salvación como suceso terrenal personal).

En este orden de ideas, para De la Garza (2006) y Bendassolli (2009), el concepto de trabajo en el enfoque del materialismo se explica a partir de los postulados filosófico-antropológicos (para el cual el trabajo es el eje principal de externalización del trabajador y la manera en que el hombre se materializa), y el punto de vista económico (el trabajo es el origen de valor, capital y plusvalía), siendo el concepto central en la producción y reproducción de la sociedad capitalista, a partir del cual se crea el sujeto del trabajo (homo laborans) como una construcción filosófica, donde su sentido y existencia dependen de referentes ligados al trabajo.

Finalmente, De la Garza (2006) y Bendassolli (2009) exponen que, en el positivismo sociológico, reside la posibilidad de fundar un nuevo régimen moral, toda vez que esta perspectiva propone las condiciones para normalizar tanto a las entidades económicas y sociales como a las identidades individuales. En este enfoque, trabajo y moral adquieren un doble sentido en la medida en que definen el carácter del individuo y establecen normas y relaciones en la

organización social (la división social del trabajo), donde el trabajo se convierte en un contrato social.

A modo de cierre sobre los fundamentos epistemológicos y teóricos del trabajo, cabe resaltar la importancia de este abordaje. Se posiciona como una categoría analítica en el contexto de las relaciones laborales que se producen y se reproducen en la universidad. Si bien esta es una institución con identidad y funciones sociales propias y diferentes a otros sectores productivos y de servicios en los que, primordialmente, se centran los estudios organizacionales y del trabajo, vista desde la teoría de las instituciones, en ella interactúan personas, y se involucran niveles de participación, responsabilidad y compromiso para lograr metas y resultados de un trabajo aceptable, necesario y reconocido por la sociedad.

Por consiguiente, esta exposición permite posicionar la investigación sobre el trabajo de las mujeres académicas a partir de la interacción material y simbólica generada en el contexto laboral de la universidad, donde, a través de contratos sociales, se establecen condiciones laborales que reproducen relaciones de poder con las cuales se construyen sentidos y significados del trabajo docente y de investigación.

El significado y sentido como componentes del trabajo

Para comprender el contexto sociopsicológico en el que surgen y evolucionan los componentes del trabajo, en el presente apartado se exponen ambos conceptos, el significado y el sentido del trabajo, desde las perspectivas teóricas que plantea la psicosociología. En ese sentido, Bendassolli y Guedes (2014) proponen una primera aproximación a su diferenciación conceptual, en la que el sentido se reconoce como un proceso individual (órganos de los sentidos) y el significado se entiende como producción social compartida (acciones intencionales). En segundo lugar, al centrarlos en la perspectiva sociocultural de la psicología del trabajo, asumen su unidad como fenómeno psicológico y enfatizan el papel de las interacciones mediadas por el lenguaje en el proceso de asignación de significados a los objetos del trabajo.

La tercera propuesta explicativa sobre ambos conceptos la ubican en su noción de función psicológica como elemento articulador y mediador entre significado y sentido, donde el trabajo permite la integración entre significados y sentidos construidos por la relación del sujeto con su mundo a través de la mediación de sus actividades.

En el enfoque social, Da Rosa Tolfo et al. (2011) definen el significado de trabajo como un componente mediador en la relación del individuo con su contexto y las causas de las acciones humanas. Sus componentes afectivo-cognitivos son elaborados por las personas al interrelacionarse con su contexto social. Son, además, elementos constitutivos de la cultura y, por tanto, componentes de la propia condición humana. Por su parte, Blanch (2003) expone que el trabajo no sólo deriva de las propiedades de la tarea actual; además, está relacionado con la importancia, el valor y el sentido que una persona atribuye al hecho de trabajar.

A estas conceptualizaciones, se suma la proposición de Peiró y Prieto (1996) sobre el uso del paradigma constructivista y sociocognitivo para analizar el sistema de significados y creencias compartidas por las personas que configuran las organizaciones y quienes construyen social y cognitivamente su realidad laboral. El trabajo y, específicamente, el ambiente laboral posee una naturaleza eminentemente social, que cobra sentido en un marco y sistema de interpretaciones sociales, por lo que hablar de un ambiente social del trabajo en términos de los elementos que lo constituyen implica revelar los procesos de interacción subjetivados y construidos entre la persona y su ambiente.

En cuanto a la faceta cultural del trabajo, Quintanilla y Wilpert (1991) distinguen que en la historia del pensamiento filosófico-antropológico, el significado del trabajo legitimó la transformación de la sociedad; la necesidad de trabajar es vista como el principal medio por el cual las tendencias socioeconómicas de las sociedades contemporáneas han creado y mantenido una cultura laboral, marcando cambios en las formas de interacción laboral; a su vez, han generado distintas valoraciones y significados sobre la importancia del trabajo, tanto en el contexto económico como en su significado psicológico, que crea una identidad social y permite

explicar los motivos, actitudes, valores, importancia e internalización de normas sociales sobre el acto de trabajar.

Por su parte, desde esta aproximación individual, Salanova (1996) explica el significado del trabajo como indicador de motivación laboral que involucra la personalidad y reacciones emocionales; es un factor de identidad y generador de sentimientos positivos o negativos derivados de las características personales y la naturaleza del trabajo. En la esfera social, su significado se considera una representación social, una realidad socialmente construida y reproducida por las personas con cierto grado de libertad respecto a las normas sociales y la estructura cultural de una época o país, y que está influida por los condicionantes sociohistóricos que la crearon y moldearon.

En la concepción instrumental del significado de trabajo, se identifican diversos discursos: necesidad, obligación, deber y condición necesaria para la existencia social. A este razonamiento se oponen dos formas de significar el trabajo como resultado de la realidad laboral: el trabajo rutinario, funcional o administrativo, causa de frustración, asociado a la burocracia, cuya idea de permanencia alude al aburrimiento y al fracaso; y el trabajo considerado ajeno, instrumento de compensación económica y de disociación entre la actividad laboral y la vida personal. En contraposición, el trabajo creativo, aspiracional, apropiado a la personalidad, fuente de éxito y continuidad entre las esferas laboral y personal (Köhler y Artiles, 2010).

Finalmente, desde el enfoque sociolingüístico, el trabajo es fuente de valor, riqueza, utilidad, dignidad, sentido e identidad, y funciona como denominador común de las representaciones cotidianas de trabajos concretos y específicos (Blanch 2003). Estos significados también se sitúan en una estructura bipolar: en el polo negativo, el trabajo es visto como penalidad, estigma, castigo o coerción; en tanto que en el polo positivo se representa como vocación, misión y camino, fuente de satisfacción y autorrealización.

A partir de estas perspectivas teóricas, Peiró y Prieto (1996), Blanch (2003) y Garrido Luque et al. (2006) identificaron los elementos y factores que, de manera interdependiente, constituyen el significado del trabajo.

- **La centralidad del trabajo** se define como la importancia que tiene en la vida de las personas. Se afirma de manera absoluta cuando la persona atribuye un valor general al trabajo y no a una tarea en particular, y de forma relativa cuando la importancia del trabajo se compara con otros ámbitos, como la familia, los amigos o la religión. Es de carácter situacional, pues la importancia que se le otorga al trabajo dependerá de la actividad misma, de la etapa del ciclo vital o del aspecto de la vida con la que se compare. (Peiró y Prieto, 1996).
- **Las normas sociales** son los referentes de base que permiten evaluar la actividad laboral; son una forma de expresión de los valores culturales. Señalan dos vertientes: el aspecto legal implícito en toda relación laboral y el trabajo como deber o compromiso con la persona y la sociedad (Blanch, 2003).
- **Los valores laborales** se entienden como la evaluación de los resultados del trabajo, referidos a los productos instrumentales y expresivos, es decir, a aquello que la persona aspira a lograr como resultado de su trabajo (Peiró y Prieto, 1996).
- **Metas laborales:** las cuales son determinadas tanto por la valoración sociocultural de los logros que las personas buscan obtener en su vida laboral, como por las características preferidas por una persona en su trabajo en términos relativos y absolutos (Peiró y Prieto, 1996).
- **Identificación con el rol laboral:** grado en que las personas se definen e identifican con los roles laborales y toman decisiones sobre el valor que estos tienen para ellas (Agulló, 2006).

En este sentido, Garrido et al. (2018) reconocen dificultades conceptuales para diferenciar entre los valores y las metas laborales, así como su identificación con el rol laboral, y reconocen la existencia de dos componentes más en el significado de trabajo: el contextual, referido a las condiciones materiales, temporales y funciones propias de la actividad de trabajar, y el individual, relacionado con las cogniciones, representaciones e interpretaciones que cada persona elabora en torno a dicha actividad.

A partir de estos componentes, las personas construyen su significado del trabajo en un proceso de socialización; se apropian de contenidos y referentes sobre la noción formal del trabajo, la estructura social de las organizaciones y los aspectos socioeconómicos de las ocupaciones. Pueden ubicarse en un continuum; en un extremo se sitúa lo concreto o material, referido a una actividad o tarea, una situación ocupacional, técnica, contexto físico y temporal; en el centro se identifica un componente afectivo–cognitivo elaborado por las personas al interrelacionarse con su sociedad, integrado por elementos constitutivos tanto de la cultura como de la condición humana; y, en el polo opuesto, lo abstracto, que refleja la forma en que una persona interpreta y da sentido al trabajo a partir de su historia personal y los simbolismos sociales y culturales.

La construcción de sentido, como segundo elemento de análisis en la psicosociología del trabajo, es abordada por Bendassolli y Guedes (2014) desde la fenomenología, quienes la entienden como una construcción emanada de los procesos de mediación semiótica entre el hombre y la actividad laboral en un contexto sociocultural. Su construcción dependerá de la recuperación natural de la experiencia de trabajar; es decir, de la reflexividad que la persona elabora para orientar las actividades laborales y cuestionar su propia experiencia en relación con el trabajo. Este es, al mismo tiempo, una actividad dirigida tanto a los otros como al objeto de la actividad, lo que se traduce en una transformación del sí mismo, de los demás y del mundo.

Otra aportación relevante en la explicación del sentido del trabajo se encuentra en Weick (1995). Para el autor, la construcción del sentido en las organizaciones se considera un proceso

cognitivo. Parte de cuestionamientos sobre la relación entre el pensamiento y el lenguaje, a partir de los cuales se construye el sentido del trabajo. Sus propiedades permiten la construcción de identidad, de retrospectiva, presuponen la interpretación de ambientes perceptibles, están determinadas tanto por la socialización como por las expectativas sociales, es un proceso continuo que se focaliza en un contexto personal y está orientado por las cualidades individuales.

Por su parte, Morin, Tonelli y Vieira (2007) dimensionan el sentido del trabajo a partir de tres esferas: en el ámbito individual, el sentido del trabajo comprende la satisfacción personal, el sentimiento de independencia y de sobrevivencia económica, el crecimiento profesional, el aprendizaje, la identidad con el espacio donde se trabaja, el reconocimiento personal y el símbolo de estatus. En el contexto organizacional, el sentido del trabajo en la relación persona-organización se genera a partir de la percepción de utilidad, tanto de la persona que desarrolla la actividad como de la utilidad percibida por la organización; así como de los sistemas de relaciones personales y reconocimientos organizacionales que facilitan la inserción social. En la dimensión social, el trabajo cobra sentido a partir de su contribución para la sociedad y es considerado ético y moralmente aceptable.

Desde el punto de vista valorativo, diversas corrientes de pensamiento han atribuido una connotación al sentido del trabajo, y Peiró y Prieto (1996) esquematizan en un continuo el valor que cada persona le atribuye.

- **El sentido negativo:** el trabajo como penalidad, estigma, castigo o coerción tiene su origen en los textos bíblicos; las culturas antigua y medieval consideraban el trabajo como una actividad inferior en comparación con la vida contemplativa de la clase noble. Más tarde, con el advenimiento de la Revolución Industrial, en el pensamiento moderno, su valoración se centró en el fin utilitarista, en función de las transformaciones científicas y tecnológicas (explotación de la mano de obra, degradación de la persona, alienación). Desde esta perspectiva surgen las concepciones antropológicas, sociológicas y culturales para revalorizar el sentido negativo del trabajo (Peiró y Prieto, 1996).

- **Centro del continuo:** en este punto, el trabajo cobra sentido como principio de la realización humana y como función instrumental para la supervivencia; su origen se encuentra en la época del Renacimiento, cuando el sentido del trabajo se orientó hacia el placer experimentado en su realización y la búsqueda de plenitud personal. Con el movimiento de la Reforma protestante, el trabajo adquirió un sentido utilitario, como un deber de valor particular. Se representa como un sendero hacia la salvación humana; asimismo, se conforma una tendencia compulsiva al trabajo y se percibe como una obligación para la acumulación de la riqueza personal (Peiró y Prieto, 1996).
- **Sentido positivo:** el extremo en el que el trabajo representa la vocación, misión y camino, fuente de satisfacción y autorrealización. Sus primeras representaciones se encuentran en los textos hindúes y aztecas. Esta visión del trabajo domina en la ideología que rige la vida cotidiana de las personas y comunidades de la civilización industrial moderna. No obstante, en las sociedades capitalistas, el valor del trabajo ha sido asociado a la satisfacción, la autorrealización y la acumulación de capital, bajo un precepto ético cuyo origen se encuentra en la racionalidad del capitalismo como sistema (Peiró y Prieto, 1996).

Para entender la articulación e interrelación entre significado y sentido del trabajo, Bendassolli y Guedes (2014) consideran que ambos constituyen una función psicológica del trabajo, como una mediación semiótica y simbólica que transforma a la persona a través del trabajo, en la que intervienen los demás y los objetos de la actividad. Enfatizan que esta articulación se construye a partir de lo individual, donde la persona, como productora de sentido, incluye aspectos más amplios de la sociedad en la que se desarrolla, comparte el significado de trabajo de su grupo ocupacional y profesional, y le otorga a su vez un significado social y cultural.

En tanto, a nivel social, en el significado sociocultural que se le confiere al trabajo, se encuentran sentidos individuales. Así, la apreciación del sentido del trabajo a nivel individual revela aspectos del micro nivel del significado sociocultural del trabajo; en contraposición, a nivel social, el significado del trabajo permite inferir los aspectos individuales del sentido del trabajo.

Las relaciones entre sentido y significado del trabajo permiten aprehender el universo simbólico que marca las relaciones humanas con el “hacer”, la actividad, donde la palabra trabajo (significante) articula un significado (imagen o concepto socioculturalmente compartido) contenido en una simbología que une significados, significantes y sentidos en niveles más abstractos y ambiguos de interpretación. Se componen de una unidad fractal y representativa: para construir un sentido personal, es necesario apropiarse del significado generalizado del trabajo y, posteriormente, comunicarlo mediante palabras y señales compartidas, como nuevos arreglos significativos (Bendassolli y Guedes, 2014).

Con base en lo anterior, sentido y significado constituyen una unidad que integra el trabajo socialmente impuesto como actividad intencional que permite constituirse como persona. Por tanto, la función psicológica del trabajo sirve de mediación en el proceso de objetivación individual y de subjetivación social. Establecen una relación de dependencia en la construcción e interacción con el contexto sociohistórico y en constante interacción dialéctica entre la sujeción y la personalización, entre la subordinación a las reglas y normas establecidas y simbolizadas, y la construcción de la autonomía personal con el otro.

Factores psicosociales en el trabajo

Con base en las propuestas teóricas de la psicosociología, para comprender los factores biopsicosociales presentes en la vida laboral de las personas, como producto de los procesos del trabajo, de sus mecanismos psicológicos interactuantes y de los estados fisiológicos que se generan en dicha interacción, en el presente apartado se analiza dicho constructo como un componente esencial en los estudios del trabajo y como referente de múltiples conceptualizaciones empleadas en la investigación de la psicología del trabajo y de la salud ocupacional. En continuidad con lo formulado en el capítulo precedente, aquí se exponen las propuestas que, desde lo socioeconómico, lo político, lo organizacional y lo individual, se han

estudiado para fundamentar su impacto en los modelos laborales contemporáneos y en el estado de salud de las personas.

Es importante resaltar que, en el análisis de la literatura sobre el concepto, se denotan discrepancias en su definición, en los elementos que lo constituyen y su papel como causa-efecto. Estas diferencias se posicionan, en primer lugar, desde lo disciplinar, entre lo médico y la clínica psicológica, que plantean un constructo centrado en los factores de riesgo para la salud de las personas, dejando de lado lo sociocultural como elemento constitutivo del mundo del trabajo. En segundo término, a partir de las publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la academia se debate la pertinencia del uso de una estructura ambigua y generalizable, tanto para explicar, en una perspectiva salutogénica, los factores de riesgo en el trabajo, como el uso indiscriminado de factores psicosociales en el trabajo y factores de riesgo social, para referirse a dos constructos de naturaleza diferente.

El origen de los términos factores psicosociales en el trabajo y factores de riesgo psicosocial en el trabajo se ubica en la segunda mitad del siglo XX, en el marco de la reunión de la OIT y la OMS para discutir sobre medicina del trabajo y, posteriormente, analizar el aumento en la prevalencia de una serie de síntomas de estrés en el trabajo, entre ellos, la salud mental. A partir de 1984, se generaliza su uso, dando pauta a investigaciones sobre trastornos mentales relacionados con el trabajo desde diversas disciplinas, pero con una perspectiva hegemónica de las ciencias médicas (Sandoval, 2011).

Como resultado de los trabajos desarrollados por la OIT y la OMS, en la publicación de la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, en la que se definen los factores psicosociales en el trabajo como:

> Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y

> experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (Stellman, 1998, p.34.3).

Sin embargo, Sandoval (2011) considera que esta definición es confusa porque no distingue entre las condiciones específicas de los procesos de trabajo y las condiciones sociales que las delimitan. Quedan fuera del análisis del trabajo los determinantes históricos, sociales y culturales, así como su impacto en las personas que trabajan. No hay una explicación adecuada sobre las diferencias en las percepciones o experiencias de las personas trabajadoras. Algunas veces se refiere a factores externos; otras, a efectos en el organismo y en la mentalidad de las personas; y, en una tercera ocasión, a lo que ocurre como causa y efecto en el escenario laboral, el ambiente organizacional o la condición de trabajo.

En continuidad con Sandoval (2011), los factores psicosociales en el trabajo hacen referencia a la forma en que obedecen a intereses gubernamentales, empresariales y, en ocasiones, sindicales; se configuran en escenarios laborales mediante cargas, demandas, exigencias y riesgos laborales, y pueden generar daños en las estructuras cognitivas y la estabilidad emocional, lo cual contribuye a la desestructuración de la personalidad, favorece alteraciones en el comportamiento de los trabajadores y afecta de manera importante la calidad de vida en el trabajo. Además, reconoce la presencia de factores psicosociales positivos que favorecen el desarrollo de la persona trabajadora.

Por tanto, los factores psicosociales en el trabajo suponen una interacción dialéctica y compleja entre lo social (intereses económicos, políticas laborales de los gobiernos, ideologías empresariales, valores de los sectores sociales) y las formas de integración o asimilación en las mentalidades de las personas (con aspiraciones, deseos, expectativas), mediada por los determinantes culturales que coexisten en la plantilla trabajadora. En un sentido simbólico, genera frustración cuando los vínculos organización-persona no coinciden y, en un sentido objetivo, se manifiesta en condiciones contractuales, salariales y laborales precarias, escasa

participación en la toma de decisiones y sometimiento a liderazgos verticales e irracionales (Sandoval, 2011).

De igual forma, para Quintanilla (2013), los factores de riesgo psicosocial son los elementos intervinientes en el trabajo, procedentes de los cambios en los valores y estilos de vida, así como del impacto de las crisis financieras en la estabilidad laboral, derivados de la evolución de los sistemas productivos, económicos, políticos, sociales e individuales a nivel mundial. En ese sentido, Gil-Monte los define como:

> Elementos que favorecen o perjudican la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En tanto, los riesgos psicosociales son fuentes de estrés laboral que tienen el potencial de causar daño psicológico, físico o social. Con origen en la actividad laboral, pueden deberse a un deterioro o a una disfunción en las características de la organización, de la tarea, del empleo y del tiempo de trabajo. (Gil-Monte, 2012, p. 238).

Para Gil-Monte (2012), los riesgos psicosociales en el trabajo siempre han existido; lo que ha cambiado es la percepción social sobre los factores desencadenantes, derivada de los cambios sociales en la organización del trabajo. Considera, además, que el riesgo aumenta cuando aumenta el número de situaciones de peligro, la exposición al riesgo y los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores en cualquiera de las siguientes áreas.

- **Nuevas formas de contratación laboral** que promueven trabajos más precarios e inseguros en los puestos de trabajo incrementan de manera importante los niveles de ansiedad de las personas.
- **Envejecimiento de la población laboral activa**: Cuanto más evidente sea el retraso en la edad de jubilación de la persona, mayor será el nivel de vulnerabilidad derivado de la carga mental y emocional.
- **Intensificación del trabajo:** A mayores cargas de trabajo y presión, manejo de grandes cantidades de información y exceso de demandas en ámbitos laborales altamente competitivos, mayores son el temor y la ansiedad ante las evaluaciones sobre su rendimiento

y eficiencia, ante no recibir el reconocimiento a su trabajo o compensaciones económicas adecuadas al esfuerzo; mayor es el número de horas que la persona dedica para finalizar la tarea.

- **Fuertes exigencias emocionales en el trabajo**: la persistencia e incremento del acoso psicológico, el hostigamiento y la violencia laboral producen estados crónicos de malestar, insatisfacción, ansiedad, irritabilidad, depresión y diversos trastornos psicosomáticos.
- **Desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal**: derivados del desajuste entre las condiciones de trabajo y la vida privada de las mujeres, generan frustración y percepciones de fracaso personal-profesional, bajos niveles de control percibido sobre el entorno vital y laboral, así como de motivación, compromiso, identificación e implicación con el trabajo.

Al mismo tiempo, para Blanch (2007), estos se convirtieron en factores de vulnerabilidad social y problemas de salud pública de primer orden que debían analizarse desde la academia, convertirse en temas de estudio e investigación y generar categorías de análisis sobre los factores psicosociales emergentes derivados de la globalización, la organización del trabajo, los elementos organizativos y las características físicas y psicológicas de las personas trabajadoras.

Por su parte, Blanch (2007) argumenta que en el régimen laboral posmoderno la nueva gestión del trabajo ha producido cambios radicales en las condiciones laborales, afectando significativamente la calidad de vida laboral. Desde el punto de vista psicológico, identifica tres consecuencias principales.

> Inestabilidad**,** reconocida a través de las experiencias estresantes y malestares, en la medida en que, en el plano cognitivo, se produce impredecibilidad, y en el plano emocional, se genera inseguridad e incontrolabilidad. La intensificación es la extensión cuantitativa del tiempo y el lugar del trabajo, además de un incremento cualitativo en su densidad, percibida psicológicamente como excesiva e insatisfactoria por la sobrecarga de trabajo que produce. La precarización del trabajo, reconocida en las condiciones contractuales, salariales, legales y de protección social, es

> evidentemente peor a las consideradas normales en el mercado laboral en un tiempo y lugar determinados (Blanch, 2007, p. 11).

A partir de esta precisión, para fines del presente estudio, se utiliza el concepto de factores psicosociales en el trabajo, toda vez que, en el ámbito de lo macrosocial, sus antecedentes son coincidentes con la perspectiva teórica del capitalismo académico situado en las universidades. En los argumentos de Blanch (2007), Gil-Monte (2012), Ramos y Peiró (1996) y Uribe (2016), las políticas neoliberales, el capitalismo flexible, informacional y global transformaron los escenarios laborales, configuraron un alto grado de desregulación del mercado de trabajo, con sustanciales consecuencias para la población trabajadora, particularmente en modalidades de empleo, relaciones sociales, formación y actualización de conocimientos, ritmos de trabajo, disponibilidad de recursos, altas tasas de desempleo, precarización de la vida laboral y pérdida de la calidad del empleo disponible.

Identidad profesional e identidad docente

La importancia de este apartado parte del supuesto de que las situaciones de trabajo determinan las formas de identificación de los trabajadores (Dubar, 2001, p. 8), por lo que las figuras de identidad que otorgan sentido etnológico, histórico, económico y organizacional a las identidades personales, profesionales y sociales, a través de las relaciones laborales y de poder, contribuyen en la construcción de la identidad en el trabajo, tanto en la definición de uno mismo como en la definición de la persona hecha por los otros.

Desde el referente teórico de los actores sociales, Castells (1999/2001) entiende la identidad como un proceso de construcción de sentido, una identificación simbólica que la persona realiza del objetivo de su acción en torno a una identidad primaria y atendiendo a un atributo cultural al que se otorga prioridad sobre otras fuentes de sentido. Se distingue de los roles socialmente asignados por normas e instituciones sociales, en los que individuos, grupos sociales y sociedades procesan los materiales y les dan sentido, según determinaciones sociales

y proyectos culturales implantados en su estructura social y marco espacio-temporal, y que tienen lugar en un contexto marcado por las relaciones de poder.

Por su parte, Giménez (2010) coincide con las propuestas de Castells (1999/2001) sobre la construcción de la identidad como atributo relacional de los actores sociales. Además, considera que, en las ciencias sociales, la identidad es un “concepto necesario” para explicar la interacción social, que implica el reconocimiento recíproco entre los interlocutores. A partir de esto, plantea su tesis sobre la problemática de la identidad.

> La identidad se predica en sentido propio solamente de sujetos individuales dotados de conciencia, memoria y psicología propias, y solo por analogía de los actores colectivos -grupos, movimientos sociales, partidos políticos, vecindarios, barrios, municipios y ciudad en su conjunto (Giménez, 2010, p. 6).

Asimismo, en un recuento de investigaciones sobre la división del trabajo y las figuras de identidad, Dubar considera que las identidades en el trabajo son inductivamente reconstruidas y modelizadas por los investigadores sociales, que han constituido modelos culturales de organización como formas de enfrentar el poder o definiciones de sí; dependen de su posicionamiento fuera del trabajo, como el lugar que ocupan en la organización; así como de sus valores, creencias y representaciones puestas en práctica en la actividad profesional. A decir del autor, “son concepciones de sí en el trabajo” que ponen en juego las relaciones entre la identidad personal y las identidades colectivas. (Dubar, 2001)

De estos modelos deriva el concepto de identidades profesionales e identidades sociales como formas identitarias de socialización profesional y personal; sin embargo, Dubar (2001) considera que estas nuevas identidades sistémicas han caído en crisis por el incremento en la desocupación laboral, reestructuraciones industriales, modernización tecnológica, dificultades en la inserción de los jóvenes, creciente precarización del empleo y nuevas formas de gestión, lo que ha generado brechas o distancias entre la promesa y la realidad de las instituciones, donde

se borran los puntos de referencia, se generan incertidumbres sobre el futuro y surge un cuestionamiento a las figuras de identidad creadas a partir de la división del trabajo.

En el ámbito del trabajo académico y los procesos identitarios que se construyen y resignifican en las universidades públicas mexicanas, se retoma lo dicho por Zanatta, Yurén y Faz Govea (2010) sobre las transformaciones sociopolíticas e identitarias en las disciplinas, profesiones y universidades. Parten de la diferenciación entre la identidad disciplinaria, la identidad profesional y la identidad institucional. En tal sentido, la construcción y deconstrucción de la identidad disciplinaria se logra a través del análisis de la ideología, los roles profesionales, sus interrelaciones, la ética y el devenir histórico, la caracterización de la disciplina con respecto a otras; sus transformaciones sociales son derivadas de colectivos o comunidades científicas o disciplinares constituidas en ideologías imperantes que influyen en los enfoques epistemológicos, las bases teóricas, los métodos y prácticas de intervención.

En relación con las identidades profesionales, coinciden con Dubar (2001) en su conceptualización como identidades sistémicas o formas identitarias mediadas por la identidad disciplinaria y las tendencias epistemológicas predominantes. Trascienden la construcción del cuerpo teórico y se transfieren al currículo, determinando un perfil profesional en el que el mercado laboral, las demandas sociales y la ideología contribuyen a su conformación (Zanatta, Yurén y Faz Govea, 2010).

Además, respecto de las estrategias identitarias del profesorado, bajo un proceso de identificación —lo individual— o de identificación —apegada a modelos—, la apuesta cotidiana por ser “uno mismo” en relación con los demás es un elemento constante que particulariza la construcción de la identidad; es una negociación en la que los actores evidencian su poder y control sobre elementos simbólicos concretos. Estas capacidades y márgenes de acción permiten establecer que el desarrollo identitario del profesor no es el resultado de respuestas meramente mecánicas a las demandas de las políticas educativas (Galaz y Toro, 2019).

Por su parte, Godoy, Stecher y Díaz (2007), al indagar sobre las actuales formas de articulación entre el trabajo y las identidades, reconocen, en diversos autores, la centralidad del trabajo en las sociedades modernas como eje de los procesos identitarios y consideran que, históricamente, el trabajo ha sido un referente central de las identidades personales y colectivas, que operan como un campo de diferenciación entre los sexos y como elemento constituyente de las identidades de género, lo cual es una dimensión fundamental en la construcción de la identidad personal.

Desde la perspectiva de las identidades de género como proceso social, conviene subrayar la definición de Tarrés (2007) sobre la identidad como una evolución a través de la cual la persona se reconoce a sí misma como perteneciente a grupos, precisando que, mediante adhesiones y confrontaciones, se otorgan significados a su experiencia propia y a su desarrollo, por lo que el proceso identitario es una relación compleja entre lo individual y lo colectivo. Enfatiza que, si bien las identidades están vinculadas a esferas afectivas, emocionales, normativas o axiológicas provenientes de los planos individuales o colectivos, o de formas de socialización, también contienen formas de racionalización que permiten la adaptación a la vida en sociedad.

A partir de estas conceptualizaciones y de los procesos de construcción y apropiación identitaria, Tarrés (2007) propone analizar la situación de las mujeres en el contexto laboral desde lo histórico-estructural, comprendido por procesos macro-sociales relacionados con los patrones de producción y reproducción, y lo histórico-coyuntural, establecido por los factores que influyen en sus historias de vida, para redefinir sus identidades subordinadas; estos procesos comprenden pequeños cambios en sus individualidades y reflejan acciones, intercambios y negociaciones de significados para expresar sus identidades diversas (Tarrés, 2007).

Con respecto a la identidad de las académicas pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores, los trabajos de Izquierdo y Atristán (2019) analizan las estrategias identitarias y las tensiones experimentadas por las profesoras en el proceso de ingreso, permanencia y promoción en el sistema, e introducen el término de identidad científica. Consideran que el que

un científico se conciba y sienta como tal está determinado por el reconocimiento que se obtiene de la comunidad científica, con facultad para confirmarlo o no, como un igual. Comparten una ideología, actitudes, formas de trabajo y normas de comportamiento.

Recapitulando lo planteado hasta aquí, la construcción de la identidad en las mujeres académicas depende tanto de las reflexiones cotidianas y los matices de género que han interiorizado a lo largo de su historia familiar, educativa y laboral; como de las experiencias vividas actualmente en el ámbito laboral en la universidad pública. Al reconocerse a sí mismas como profesoras-investigadoras que analizan, reconstruyen y crean conocimiento, socializan, divulgan y gestionan esos saberes para lograr el reconocimiento de los otros a su rendimiento y productividad en un mercado laboral académico jerarquizado por género. Al mismo tiempo, asumen las políticas institucionales que estructuran y legitiman sus funciones docentes e investigadoras a través de condiciones laborales, normas y reglas de operación que, además de desvalorizar y precarizar su trabajo, han generado formas de segregación.

Trabajo femenino, trabajo académico en la universidad

Las recientes aportaciones de la sociología del trabajo y de la teoría de las relaciones laborales plantean la inclusión de la perspectiva de género como elemento integral e indispensable para comprender los fenómenos laborales en las sociedades contemporáneas. Esta inclusión se sustenta en la tesis de que la diferenciación de género constituye el principal factor estructurante de la sociedad y, como tal, también determina las relaciones laborales. Por tanto, un concepto adecuado del trabajo y las relaciones laborales debe incluir la perspectiva de género (Köhler y Artiles, 2007).

Esta idea se refuerza en Nicolson (2015), quien ha aportado importantes reflexiones sobre las contradicciones en la construcción asexual de las organizaciones propuesta por las teorías sociales y económicas tradicionales. Hace énfasis en la discordancia entre la construcción organizativa de la sexualidad y la construcción sexual de las organizaciones.

Mientras que las teorías tradicionales parten de los conceptos fundamentales de la organización formal, independientemente de las características individuales de las personas que la integran, la perspectiva de género ha demostrado que las culturas organizativas, los símbolos, el lenguaje, el ambiente, el orden, las condiciones laborales y el tiempo de trabajo tienen componentes sexuados e intervienen en la configuración de las relaciones laborales entre hombres y mujeres.

A la par de estas perspectivas teóricas, las discusiones feministas sobre las propuestas explicativas de las condiciones económicas, psicosociales y culturales de las mujeres en el ámbito del trabajo se centran en el análisis de aspectos fundamentales como: la división sexual del trabajo, el proceso de interacción entre el patriarcado y el capitalismo, la separación de las esferas pública y privada, el trabajo doméstico y extra-doméstico, el debate sobre igualdad y diferencia, la feminización de los mercados laborales, la segregación horizontal y vertical, la discriminación salarial y el significado del trabajo femenino.

Para contextualizar estos debates, se toma como punto de partida el concepto de género propuesto por Scott (1996), quien lo concibe como una estructura ideológica que permite explicar la relación entre los sexos y desvelar la persistente desigualdad entre hombres y mujeres. Sugiere la deconstrucción continua del género para formularlo como categoría analítica, de la cual parten dos proposiciones fundamentales: una, como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos; la segunda, como una forma primaria de poder.

Con base en lo anterior, para Chávez Hoyos (2010), la perspectiva de género en los estudios laborales ha evidenciado que las diferencias sexuales se traducen en desigualdades sociales y ha permitido apreciar las modalidades específicas de desigualdad en el trabajo de las mujeres en sociedades diversas, en los ámbitos cultural, social y económico. Destaca los enfoques de análisis del trabajo con perspectiva de género: la crítica a la forma en que las teorías tradicionales y los estudios empíricos han excluido o sesgado el análisis del papel de las mujeres en las actividades productivas; la visibilización de las condiciones de desventaja de las mujeres

en su incorporación a los mercados de trabajo bajo los paradigmas predominantes y la reivindicación del trabajo de reproducción y doméstico como elemento básico de la familia, la fuerza de trabajo y el sistema socioeconómico.

En otros análisis sobre la teoría de los sistemas duales, que tienen como bases explicativas la división y separación de las esferas pública (del mundo exterior al hogar, gobernada por el capitalismo) y privada (del hogar, gobernada por el patriarcado), se identifican en los trabajos de Walby (2000), quien considera al capitalismo y al patriarcado como sistemas independientes pero interrelacionados, que crearon interdependencia y solidaridad masculina para establecer los cimientos de la dominación en el control sobre el trabajo de las mujeres, su acceso a la formación, control de su sexualidad y maternidad como condiciones para mantenerla en la esfera privada.

Si bien los debates sobre la separación de las esferas pública y privada fueron un parteaguas para los análisis feministas, a partir de los recientes modelos globales de trabajo, la inclusión de las tecnologías de información y comunicación, la crisis o pérdida de la centralidad del trabajo y la flexibilidad de los espacios y tiempos de trabajo, para Guadarrama (2007), está dejando de ser vigente la separación entre el trabajo doméstico y el extra-doméstico, lo cual no implica que persistan situaciones de desventaja en la vida familiar y laboral de las mujeres.

En continuidad con la perspectiva económica de los estudios laborales y en relación con la feminización del mercado laboral, para Chávez Hoyos (2010), el mercado de trabajo no es una entidad neutra, ya que, al estar vinculado a otras instituciones como la familia y el Estado, refuerza la desigualdad de género. Así, las mujeres se integran en un mercado laboral jerarquizado por género, tanto por la preexistencia de una estructura sexuada de ocupaciones como por un sistema de tabulación salarial y de protección al empleo establecido con fines competitivos, que, a su vez, produce diversas formas de segregación ocupacional.

> Horizontal, al asignar a las mujeres actividades “típicamente femeninas” consideradas como una derivación de las actividades domésticas y de reproducción (enfermería o enseñanza), lo cual

> generó otras problemáticas, como la concentración de mujeres en pocos sectores y profesiones, y la baja valoración de sus actividades debido a estereotipos de feminidad, docilidad, paciencia y vocación de servicio, lo que ha redundado en bajos salarios y escasas posibilidades de desarrollo laboral. (Chávez Hoyos, 2010)
>
> Verticalmente, las mujeres acceden a puestos de menor jerarquía que los hombres, tienen menores oportunidades de desarrollo laboral y ascensos. Independientemente de su trayectoria escolar, profesional o académica, sus habilidades, como la destreza, rapidez o exactitud, se explican como características naturales de su sexo, adquiridas en la esfera reproductiva de manera informal (Chávez Hoyos, 2010).

Definir los elementos que conforman las causas y consecuencias de la igualdad se torna complejo debido a sus perspectivas explicativas multifacéticas, una de ellas centrada en las interpretaciones económicas y del desarrollo humano, donde la educación se considera detonante de mejores niveles socioculturales y laborales, y factor asociado a la persistente pobreza de la población en los países en desarrollo. En este sentido, García y de Oliveira (1997) han expuesto la importancia de invertir en la educación de las mujeres y los beneficios que mayores niveles de escolaridad aportan al grado de libertad y de decisión sobre sus proyectos de vida, así como al cambio de valores y actitudes que permiten superar barreras y condicionantes para su incorporación al mercado de trabajo e incidir en su propio bienestar.

En relación con las aportaciones teóricas sobre la condición en la que las mujeres se integran al trabajo académico en las universidades públicas mexicanas, los principales temas en discusión se han centrado en las dificultades para lograr la igualdad de oportunidades de acceso a la formación profesional, académica y científica, así como al ejercicio laboral en todos los ámbitos universitarios. Este y otros temas sobre la participación de la mujer en la educación y la investigación sistemáticamente han permeado las universidades públicas con cierta variabilidad, generalmente derivada del currículo oculto, prácticas, usos y costumbres de la comunidad universitaria y sus dirigentes.

En relación con la investigación sobre la participación femenina en el contexto de la educación superior mexicana, se destacan los trabajos de Blázquez y Bustos (2011), Blázquez, Bustos y Fernández (2012), y Bustos (2004), en los que se expone la recomposición de la matrícula universitaria en favor de las mujeres y sus repercusiones educativas, económicas y sociales, que dan cuenta de su inclusión en las universidades, la feminización de los puestos académicos de dirección y la evaluación académica con perspectiva de género, y que han contribuido a develar los problemas para la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación superior entre hombres y mujeres.

Para Acker (2003), Blázquez (2014), García y De Oliveira (1998), Rodríguez (2011), las principales problemáticas de estas posturas radican en su nivel explicativo, ya que se centran en las causas inmediatas de la desigual participación de las mujeres académicas en las organizaciones universitarias y omiten el análisis de las diferencias entre los regímenes políticos de los países, los elementos estructurales de las instituciones y las diferentes categorías de los segmentos laborales, a la vez que homogeneizan a la mujer académica como una categoría uniforme sin analizar sus diferencias ideológicas, de clase, étnicas, de edad o profesionales.

Otro elemento fundamental en estas investigaciones es la integración de la mujer en la construcción del conocimiento científico; al igual que en los temas sobre trabajo y educación, la participación de las mujeres en la ciencia se ha discutido ampliamente por las teorías feministas. Harding (1986) parte de una serie de preguntas vinculadas a las prácticas socioculturales que limitan la participación de las mujeres en la educación, el empleo y la asignación de categorías en las organizaciones científicas y tecnológicas. Considera que el punto de partida en la construcción sexual del conocimiento es reconocer al sujeto como algo histórico y culturalmente situado, a fin de visibilizar la participación de las mujeres en la ciencia.

Los ejes centrales en los debates sobre la participación de las mujeres en el desarrollo científico y tecnológico se han centrado en las concepciones epistemológicas y ontológicas de la ciencia. Aquí se recupera la figura del patriarcado, que, para Fernández Rius (2008), no tiene un

fundamento ontológico que lo legitime. Son nociones simbólicas, históricamente y culturalmente construidas en la sociedad e incrustadas en las organizaciones sociales, entre ellas las laborales, educativas y científicas, a través de un sistema de prácticas que produce y reproduce valores asociados a las diferencias de género.

En el contexto de la educación en general y de las universidades en particular, a partir de las críticas de las teorías feministas, se ha enfatizado la desigualdad en las oportunidades de acceso y de desarrollo de las mujeres en la docencia y la investigación. Para Rodríguez Martínez (2011), las problemáticas relacionadas con iguales oportunidades de acceso al aula, a la academia y a la administración de las universidades se suman a los movimientos feministas y se estudian desde estas perspectivas; sin embargo, es necesario trascender hacia estudios integrales que permitan reconocer y trazar mejores rutas para el posicionamiento de los estudios de género en las universidades, de manera que se visibilicen los factores psicosociales que determinan el sentido, el significado y el estado de bienestar en el trabajo de las mujeres académicas.

Para concluir, es preciso llevar las aportaciones teóricas aquí planteadas al análisis de la situación laboral actual de la academia universitaria, a fin de explicar los efectos de las tendencias laborales. Desde la perspectiva psicosocial, el sentido y el significado son componentes del trabajo, construidos desde la subjetividad, en la que convergen la persona, la organización y la sociedad. Los procesos personales, a través de la cognición y experiencias previas, otorgan valoraciones positivas o negativas a la experiencia laboral; en lo organizacional, se denotan factores implícitos en el trabajo cuya presencia o ausencia no solo supeditan el sentido y significado de la actividad laboral, sino que además determinan estados de salud y bienestar; los procesos socioculturales, enmarcados por el lenguaje como elemento mediador y articulador de las representaciones mentales elaboradas del acto de trabajar como producto social.

Como factor psicosocial, de carácter contextual y organizacional, implícito en la actividad laboral docente, el modelo de gestión implantado en las universidades públicas ha tenido un

impacto significativo en el sentido y el significado del trabajo académico. Si bien la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) se han sumado a las tendencias internacionales en materia de protección de las personas trabajadoras y aspiran a la justicia social a través de un trabajo decente, las presiones del mercado global han impuesto modalidades de contratación que, en las últimas décadas, han favorecido la inestabilidad laboral, la precarización salarial, la intensificación del trabajo y el envejecimiento de la población laboralmente activa.

Estas circunstancias no son ajenas al trabajo académico en las universidades públicas. La precarización de las condiciones laborales, el rezago en los incrementos salariales anuales de los últimos años, las brechas en la contratación de plazas de tiempo completo y la inserción de sistemas de estímulos al desempeño (SNII, Prodep, Proed, Proinv), como paliativos para compensar la pérdida del poder adquisitivo, han generado un modelo de dependencia de ingresos variables por compensaciones temporales no ligadas a salario base, que en algunos casos se convierte en su principal sustento económico.

Asimismo, los ingresos económicos obtenidos en estos programas representan una incertidumbre financiera para el profesorado, al ser programas bianuales o de corto plazo, ajustados a criterios presupuestales federales y condicionados a sistemas de evaluación de las múltiples funciones docentes. Además de fomentar el productivismo académico, han desplazado las responsabilidades financieras del Estado al profesorado, que ahora debe ajustarse a la libre competencia y hacerse cargo de su producción científica para garantizar un ingreso digno a corto plazo, lo que generará incertidumbre sobre las condiciones de jubilación a largo plazo.

En el contexto del trabajo de las mujeres académicas en la universidad pública, los efectos de las políticas laborales comentadas arriba se agudizan aún más para las profesoras investigadoras. Si bien las acciones afirmativas impulsadas para la igualdad sustantiva en la educación superior han alcanzado la paridad entre hombres y mujeres en la matrícula de estudios superiores y de posgrado, su presencia predomina en las ciencias sociales, de la salud y las

humanidades; aún persiste una escasa representación en áreas de conocimiento científicas y tecnológicas (STEM), tanto en el ámbito educativo como en el laboral. Hay poca participación en plazas docentes de tiempo completo, ingreso limitado a los niveles más altos del SNII, Proed y Proinv, y menor presencia en las cúpulas ejecutivas de las instituciones de educación superior, particularmente en el sistema universitario.

Los sistemas de evaluación del desempeño académico para asignar los estímulos económicos suelen basarse en un modelo androcéntrico de productividad; no obstante, se han promulgado normativas para disminuir las brechas de género, la segregación horizontal y vertical, a fin de compensar las labores de cuidado. En el proceso de evaluación, aún se penalizan las pausas y las limitaciones del tiempo disponible para la producción científica, las publicaciones y la divulgación, lo que, además, genera una doble y triple jornada derivada del trabajo doméstico y de cuidado familiar no remunerado, lo que implica una sobrecarga de trabajo.

La dinámica política, económica y social del contexto laboral universitario ha configurado un escenario complejo para las mujeres académicas. La incertidumbre que genera la falta de igualdad de oportunidades de desarrollo laboral genera estados emocionales que otorgan valor a los componentes del significado del trabajo. Las tareas de docencia e investigación que las profesoras de tiempo completo desarrollan en su plaza son, a la vez, evidencias para la asignación de estímulos al desempeño. Esta fragmentación de responsabilidades e ingresos tiende a generar pérdida de la centralidad del trabajo; esto es, la importancia de las tareas se desplaza al cumplimiento de los estándares de evaluación, con el fin de obtener los mejores puntajes e ingresos.

La normativa institucional y federal en materia de estímulos al desempeño, específicamente, las reglas de operación de los programas implícitos en la relación laboral son un referente para significar la actividad laboral como deber a cumplir para la obtención de estímulos o como compromiso profesional con la sociedad. En este proceso, además, se conjugan los valores y metas personales, en el que los logros, producto del quehacer docente,

se evalúan por su carácter instrumental o por lo que el trabajo académico expresa en su vida laboral. Finalmente, estos factores contextuales determinan el grado en que las personas se identifican con la plaza docente, las funciones sustantivas y adjetivas del profesorado de tiempo completo.

Bienestar subjetivo

El presente capítulo tiene como propósito presentar los fundamentos teóricos del bienestar subjetivo, constructo cuyo estudio, desde diversas disciplinas científicas, cobró relevancia en las últimas décadas del siglo XX, con particular énfasis en las metodologías cuantitativas. Por otro lado, también se han planteado propuestas cualitativas sobre una separación conceptual y teórica entre los elementos objetivos que constituyen los estados de calidad de vida, salud-enfermedad y bienestar social, y las dimensiones subjetivas que subyacen en la vida cotidiana de las personas (como el optimismo, la felicidad y la autodeterminación), así como en su interrelación en la sociedad (axiología), orientadas al bienestar como una condición humana.

En tal sentido, este capítulo tiene como propósito justificar el análisis del estado de bienestar subjetivo de las profesoras investigadoras, a partir de la construcción propia del significado de trabajo generado en el contexto de la dinámica laboral planteada, desde la perspectiva organizacional, por la universidad pública que, si bien sus fines y funciones sustantivas le dan una identidad particular como generadora y divulgadora de los saberes, al mismo tiempo se conjunta con funciones adjetivas centradas en la gestión de procesos y resultados de docencia e investigación generados en ambientes laborales productivistas y competitivos, con evaluaciones individualizadas y reconocimientos meritocráticos sobre su ingreso, permanencia y promoción en programas de estímulo al desempeño docente, con efectos en su estabilidad laboral, proyectos y condiciones de vida, y el estado de bienestar subjetivo.

Antecedentes históricos y delimitación del bienestar subjetivo

Para conceptualizar el bienestar subjetivo, es necesario analizar su origen epistemológico y las perspectivas teóricas planteadas por la filosofía, la psicología, la sociología, la economía y

las áreas de la salud. El concepto de bienestar tiene su origen en la cultura grecorromana; en palabras de Vázquez y Hervás (2009), tanto en la tradición filosófica occidental como en la oriental, ha sido una constante estudiar el valor de la vida y aquello que hace que valga la pena vivir, por lo que existen diversos criterios para su conceptualización y análisis teórico. La felicidad como condición humana fue estudiada por filósofos como Arístipo y los hedonistas, para quienes la felicidad consistía en la suma de momentos agradables, en el placer y el disfrute, y se buscaba mediante la satisfacción inmediata de deseos a corto plazo. De estas ideas, los epicúreos incluyeron la práctica de la prudencia y los estoicos enfatizaron la evitación del dolor como búsqueda de la felicidad (Vázquez y Hervás, 2009).

Asimismo, en los escritos de los filósofos de la Antigüedad se encuentran aportaciones al estudio del hombre, la felicidad y el bienestar. Para Sócrates, la felicidad proviene del alma como esencia del hombre; el alma es feliz cuando está ordenada, cuando es virtuosa. Quien es virtuoso, es feliz (Reale y Antiseri 1988). En Platón, se aborda la crítica a la concepción puramente hedonista, que considera el placer (del cuerpo humano) como criterio de felicidad (Reale 2003). Aristóteles, por su parte, vinculó la felicidad más a poseer y desarrollar las virtudes (eudaimonía), como un estado deseable al que se puede aspirar, llevando una vida virtuosa y deseable. Por ello, la felicidad consistía en el desarrollo armónico de una serie de capacidades y bienes del ser humano, en el crecimiento personal y en la autorrealización (Reale y Antiseri 1988). Estas corrientes de pensamiento han influido de manera sustancial en la filosofía contemporánea, así como en las perspectivas psicológicas y sociológicas sobre el bienestar de las personas.

Asimismo, los estudios sobre la calidad de vida tienen sus antecedentes histórico-ideológicos en el pensamiento ilustrado del siglo XVIII. En esa época, prevalecía la idea de que el propósito de la vida humana era la vida en sí misma, la realización personal y la felicidad como valores centrales, donde la sociedad era un medio para proporcionar a sus ciudadanos una buena vida. Este ideal se tradujo en una concepción utilitarista del siglo XIX, que sostenía que la

mejor sociedad era aquella que propiciaba la mayor felicidad al mayor número de personas. En el siglo XX, bajo un precepto reformista, se llevaron a cabo estudios materializados en políticas sociales y planes de desarrollo para favorecer los Estados de bienestar (Veenhoven, 1994).

Para García (2002), estas connotaciones filosóficas y el carácter difuso de los estudios sobre el bien y la felicidad como finalidad vital de las personas posibilitaron que paulatinamente se introdujeran en el vocabulario psicológico conceptos más operativos sobre el bienestar personal o satisfacción con la vida, además de complementarse con modelos explicativos sobre los factores que subyacen en el malestar, lo que impulsó la perspectiva comportamental, de orientación experimental, con fines terapéuticos para los estados psicológicos mórbidos.

En tanto, el uso de criterios económicos tradicionales dio lugar a una política económica del bienestar que creó la necesidad de investigar indicadores sociales para guiar la política social. Este posicionamiento propició un número importante de investigaciones sobre indicadores no económicos, así como declaraciones y recomendaciones derivadas de conferencias internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), lo cual impulsó la fundación de centros de investigación y organizaciones semi gubernamentales para el estudio de los indicadores sociales del bienestar (Veenhoven, 1994).

Simultáneamente, los estudios sobre indicadores económicos y sociales acerca de las condiciones de vida se centraron en la tradición positivista, en aspectos externos, principalmente los económicos, que favorecían el bienestar objetivo. Dando paso al término nivel de vida, de carácter cuantitativo, cuyo objeto de estudio se centró en análisis estadísticos correlacionales entre variables económicas y el bienestar, lo que, a su vez, dio la pauta al concepto de calidad de vida como elemento de estudio relacionado con el bienestar personal (García, 2002).

En consecuencia, el estudio del bienestar se justificó por la divergencia en los indicadores económicos encontrados en investigaciones desarrolladas durante la segunda mitad del siglo XX, entre las cuales destacaron las correlaciones entre los ingresos per cápita y el Producto

Interno Bruto (PIB) estadounidense, cuyos resultados revelaron que, a mayor crecimiento económico del país, los índices de bienestar y satisfacción con la vida se mantenían estables, en tanto que las tasas de depresión y ansiedad aumentaban de manera importante. Asimismo, al estudiar la confianza como predictor de la estabilidad social y la calidad de vida, evidenciaron una disminución de la confianza en otras personas y en las instituciones gubernamentales, lo que reflejaba un nivel decreciente de desconexión social. (Diener, E. & Seligman, M. E. P., 2004).

Con respecto a los estudios del bienestar en materia de salud psicológica, con el impulso de políticas públicas que fortalecieran la calidad de vida, se consolidó la investigación científica sobre el bienestar: su contenido, componentes, características y efectos, a través de diferentes enfoques de estudio de lo positivo y la calidad de vida. El bienestar general se analizó en función de factores como los demográficos, económicos, sociales y culturales; donde las aportaciones de la psicología le dieron el carácter de bienestar subjetivo para distinguir a los estudios centrados en los procesos cognitivos y afectivos de las personas. (Vázquez y Hervás, 2009)

A partir de estas investigaciones surgieron estudios correlacionales entre variables demográficas y diferencias personales vinculadas a la felicidad, a las condiciones necesarias para una buena vida y a la práctica de vivir bien. Además, se estudiaron los factores que dependían de la actuación y percepción de las personas sobre su vida y las condiciones objetivas en que estas se desarrollaban. Contenidos fundamentalmente psicológicos y sociales, con componentes más subjetivos, lo que constituye la principal aportación de la psicología al estudio de la calidad de vida (García, 2002).

En este contexto, se identifican los trabajos de Diener et al. (1999), quienes proponen una evaluación sistemática del bienestar como vía de solución que debe ser aplicada desde la psicología y otras ciencias de la conducta. Asumieron que las investigaciones sobre los procesos individuales deben enfocarse en la comprensión de cuatro ejes: las estrategias disposicionales y de afrontamiento de las personas para alcanzar estados de felicidad; la interacción entre factores internos y circunstancias externas; los procesos de adaptación a contextos positivos y negativos;

y la influencia diferencial sobre los componentes del bienestar subjetivo desde una perspectiva multifactorial.

Más adelante, Diener y Seligman (2004) consideraron que, si bien los estudios desarrollados en esa época sobre satisfactores económicos fueron esenciales para comprender las necesidades básicas de la vida, la actividad económica, el desarrollo de la sociedad y el enriquecimiento que genera, las diferencias en el bienestar general no solo se deben a estos factores; además, involucran estados de bienestar subjetivo derivados de la satisfacción de necesidades de seguridad, gobernanza, democracia y derechos humanos, entre otros.

En concordancia con esta perspectiva, Eid y Larsen (2008) consideran que el desarrollo de modelos teóricos y empíricos sobre el bienestar subjetivo, su estructura y sus consecuencias en la vida de las personas y de la sociedad en general ha contribuido sustancialmente al conocimiento de los factores que favorecen la salud física, psicológica y social de las personas en su entorno sociocultural, y particularmente en lo laboral. En particular, en la psicología positivista, los estudios iniciales se centran en aspectos externos, como las condiciones de vida que favorecen el bienestar objetivo.

Componentes del bienestar subjetivo

Antes de plantear las propuestas de diversos investigadores sobre los elementos que constituyen el bienestar subjetivo, se considera necesario mencionar las divergencias en el uso de los conceptos bienestar, bienestar subjetivo y bienestar psicológico subjetivo, surgidos de las tendencias teóricas y enfoques metodológicos como constructos biopsicosociales.

> En sentido amplio, el término bienestar es sinónimo de calidad de vida o felicidad en filosofía. El bienestar denota una vida buena, pero no especifica qué es bueno en ella. El término bienestar también se utiliza de forma más específica, y estos significados pueden aclararse con la ayuda de la clasificación de cualidades de la vida: las externas, referidas a las oportunidades de vida, la habitabilidad para el medio ambiente y los resultados de vida por su utilidad; y las

> cualidades internas, referidas a la capacidad de vida de la persona y su satisfacción con la vida. (Veenhoven 2018, p. 4)

Asimismo, en el estudio sobre el bienestar se identifica otra tendencia que explica el concepto a partir de procesos cognitivos y afectivos que la persona realiza en función de sus experiencias cotidianas para juzgar su satisfacción con la vida. Esta tendencia se acerca a las definiciones del bienestar subjetivo, al identificarlo como un concepto de naturaleza interna, influido por factores externos, cuyo carácter utilitario determina, con cierta subjetividad, las interrogantes sobre qué es la buena vida, como lo plantean Diener et al. (1999) en sus estudios transculturales.

> El bienestar subjetivo es una categoría amplia de fenómenos que incluye las respuestas emocionales de las personas, la satisfacción con el ámbito y los juicios globales de satisfacción vital. Cada uno de los constructos específicos debe comprenderse por sí mismo; sin embargo, los componentes suelen correlacionarse de manera sustancial, lo que sugiere la necesidad de un factor de orden superior. Por lo tanto, se define como un área de interés científico general, más que como un constructo específico. (Diener et al., 1999, p. 277).

De las definiciones anteriores, Vielma y Alonso (2010) plantean que, dada la existencia de las tradiciones conceptuales del hedonismo y del eudaimonismo, que definen el bienestar según su naturaleza y sus componentes, es necesario distinguirlos del bienestar psicológico (como una vivencia personal propia de la condición humana) y del bienestar psicológico subjetivo (el estar bien, producto de las evaluaciones cognitivas y afectivas sobre la satisfacción vital). Alrededor de esto, se ha acentuado el interés por la investigación diagnóstica sobre la salud mental, la satisfacción vital y la psicología positiva.

En opinión de Diener et al. (1999), en el estudio del bienestar psicológico se identifican tres elementos característicos: “su naturaleza subjetiva, que descansa sobre la propia experiencia de la persona; su dimensión global, que incluye una valoración o juicio de todos los aspectos de su vida y la inclusión de medidas positivas”. En ese sentido, desde la perspectiva

del hedonismo (el bienestar consiste en el placer o la felicidad) y el eudemonismo (el bienestar consiste en la realización de la verdadera naturaleza), en este apartado se expondrán los elementos que conforman el bienestar subjetivo: las experiencias afectivas, positivas o negativas, que condicionan la percepción y el pensamiento sobre las valoraciones en el ámbito del trabajo, la familia, la salud, el ocio, el tiempo libre y los ingresos.

> Bienestar Psicológico Subjetivo (BPS): Término general que incluye tanto elementos reflexivos y valorativos (por ejemplo, juicios globales de satisfacción con la vida o con episodios específicos de ella) como reacciones y estados emocionales (p. ej., tristeza, gozo) experimentados en el curso cotidiano de nuestras vidas. (Vázquez y Hervás, 2009, p. 9). Se relaciona con el sentido de vida otorgado por cada individuo a su existencia individual y colectiva, o dicho en otras palabras, el BPS ha sido el resultado de una reflexión sobre la satisfacción con la vida (Vielma y Alonso, 2010).

Las definiciones aquí planteadas son consideradas normativas por Diener y Diener (1995), toda vez que conciben el bienestar subjetivo como la posesión de una cualidad deseable. Advierten sobre la dificultad de llegar a explicaciones únicas del concepto, dada su naturaleza intrínseca propia de la experiencia personal, la dimensión global y las valoraciones o juicios que la persona realiza sobre su satisfacción con la vida en términos positivos; la importancia de sus sentimientos o afectos positivos y negativos; y las interpretaciones que hace desde planteamientos filosóficos, socioculturales y personales sobre estas experiencias vitales y el grado de satisfacción con la vida. Según los hallazgos de los principales teóricos, los elementos internos que conforman el bienestar subjetivo se estructuran en cuatro ejes o dimensiones.

- **Componente afectivo-cognitivo**: comprende los estados de ánimo y las emociones que, en conjunto, se denominan afecto. Representan las evaluaciones que las personas hacen de los eventos que ocurren en sus vidas (Diener, 1999). Distinguen entre el nivel hedónico, como la experimentación de estados afectivos placenteros, y el nivel eudaimónico, como una dimensión reflexiva o cognitiva. Para Veenhoven (2018), es una distinción entre emocionalidad y racionalidad; se centra en lo cognitivo al evaluar la satisfacción con la vida

como un todo y hace énfasis en la dimensión afectiva cuando se evalúan las experiencias emocionales de la vida cotidiana.

- **Componente positivo – negativo:** la positividad o negatividad que se confiere al afecto tiene que ver con el tono hedónico (placentero o displacentero) de la experiencia y no tanto con el valor funcional que pueda tener (Vázquez Hervás, 2009). Esta diferenciación es la principal dimensión de la experiencia afectiva, compuesta por diversos fenómenos experienciales. La dimensión en el polo negativo es considerada como el malestar subjetivo, como el deterioro de la salud. El extremo positivo, denominado bienestar subjetivo, se relaciona con la satisfacción con la familia, los grupos de apoyo y el ocio (Diener, Larsen y Emmons, 1984).
- **Componente frecuencia–intensidad:** para Diener et al. (1984), la frecuencia puede considerarse una dimensión independiente del bienestar subjetivo y se reconoce como la segunda dimensión del estado afectivo. En tanto, la intensidad se refiere a las experiencias emocionales de la persona, sin atender ni a lo negativo ni a lo positivo. Los autores observaron que las personas con alta intensidad afectiva valoran con mayor énfasis la forma en que se ven afectadas por los acontecimientos vitales, tanto positivos como negativos. Este efecto se mantiene incluso después de que se ha controlado la severidad de dichos eventos.
- **Componente interno-externo:** el primero proviene de la persona (autoestima, ansiedad, salud autopercibida, congruencia entre aspiraciones y logros) y es una fuente de evaluación del afecto negativo; el segundo se genera en el ambiente (orientado al exterior, satisfacción con el entorno, con los amigos o con el uso del tiempo) y está vinculado a componentes afectivos positivos. Ambos son útiles para estudiar los procesos mediante los cuales las personas elaboran juicios sobre su bienestar y satisfacción con la vida (García, 2002).

Modelos teóricos del bienestar subjetivo

A partir de esta conceptualización, las bases teóricas sobre el bienestar subjetivo se ubican en un espectro amplio que va desde las aportaciones filosóficas, los estudios sobre la

felicidad y los valores que la propician; las centradas en determinantes psicológicos universales (como la autoeficacia, autoestima, rasgos de personalidad, motivación y actitudes asociadas a procesos cognitivos y afectivos, y la satisfacción con la vida); las que estudian las actitudes personales en función del contexto y la condición social; hasta las propuestas centradas en estudios neuropsicológicos y genéticos como determinantes del bienestar. Para efectos de esta investigación, a continuación, se exponen las aportaciones centradas en los estudios psicológicos.

En el ámbito de la filosofía, Parfit (1984) propone una taxonomía para caracterizar el bienestar subjetivo. La teoría hedonista se centra en la felicidad y lo placentero como lo mejor para las personas, en términos de experiencias de vida. En esta perspectiva, la experiencia es más placentera si se prefiere. Por otro lado, la teoría de la realización del deseo de bienestar apela a los deseos de una persona por alcanzar el bienestar a lo largo de su vida; se identifica con la satisfacción real. Establece un vínculo entre el bienestar y las motivaciones personales, que son flexibles y adaptativas a los bienes que las personas buscan. Según la teoría de la lista objetiva, el bienestar se identifica con una lista de bienes, como el conocimiento, la amistad, los logros y el placer, fundamentada en el marco del derecho natural. A diferencia de otros enfoques, abarca una gama de intuiciones sobre el bienestar.

Posteriormente, Haybron (2001) adiciona dos enfoques más: la teoría de la felicidad auténtica, que identifica el bienestar subjetivo con la autenticidad de ser feliz, fundamentada en las condiciones de vida y la autonomía, refleja valores propios, abarca actitudes de satisfacción con la vida y el afecto positivo; y la teoría eudaimonista, que se refiere al bienestar como algo distinto de la felicidad *per se*, concebido como una expresión de la virtud, hacer lo que vale la pena, descubrir la realización de las necesidades de la naturaleza humana para propiciar el crecimiento, la eudaimonía o bienestar acorde con las exigencias de su naturaleza. Por ello, la felicidad subjetiva no puede equipararse al bienestar, ya que impulsa a las personas a vivir de acuerdo con su verdadero yo (Haybron, 2001).

Como teorías filosóficas que dieron origen al estudio del bienestar subjetivo, estos enfoques han sido ampliamente discutidos. Los argumentos se centran en la subjetividad de sus postulados y en la incertidumbre respecto a los conceptos de felicidad, de los estados emocionales y de la satisfacción con la vida. Los enfoques centrados en los estados de malestar cuestionan la incompatibilidad entre la satisfacción y los estados emocionales negativos, como la depresión. En este sentido, la felicidad se presenta como un conjunto de confusiones en torno a su uso para denotar experiencias diversas en distintos contextos. Estas críticas sobre la claridad de las explicaciones que aporta cada teoría plantean la necesidad de evaluarlas con fines pragmáticos y con bases teóricas distintas.

En tanto, para Veenhoven (2008), el estudio del bienestar subjetivo ha tenido una escasa trascendencia para la sociología. Por razones pragmáticas, se explica el comportamiento social, lo que la gente hace, no cómo se siente, donde el bienestar subjetivo es una variable contextual; las razones ideológicas se explican en el compromiso de la sociología con temas de bienestar objetivo, como la igualdad y la cohesión social, y teóricamente, para la sociología, el bienestar subjetivo es un factor individual dependiente de la comparación social y estándares variables.

Sin embargo, como objeto de estudio de lo social, está presente en temas de la sociología del trabajo (satisfacción laboral), en estudios sociológicos de la familia; recientemente, en la sociología del envejecimiento, a través de estudios sobre la satisfacción con la vida, y en la sociología comparada, mediante investigaciones de indicadores sociales. Para la autora, el bienestar subjetivo es una construcción social, toda vez que depende de nociones compartidas sobre la vida, y estas ideas colectivas enmarcan las valoraciones individuales, que varían a lo largo del tiempo y la cultura. En este sentido, el bienestar subjetivo también se considera culturalmente relativo (Veenhoven, 2008).

De igual manera, para las teorías psicológicas, el concepto de bienestar ha sido el centro tanto de las preguntas interpersonales cotidianas sobre el estado de las personas como del debate científico sobre su compleja y controvertida definición, producto del debate filosófico,

teórico y empírico sobre lo que constituye una “buena vida”. Tiene implicaciones sobre cómo estas interpretaciones influyen en las prácticas de gobierno, de enseñanza, familiares y de salud. Las investigaciones sobre el bienestar desde la psicología empírica reflejan diversas reflexiones sobre su estructura y componentes, así como el reconocimiento de que el bienestar no es la ausencia de malestar mental. (Ryan y Deci, 2001).

En esta perspectiva, los estudios empíricos sobre el bienestar subjetivo reconocen una estructura tridimensional proveniente de la tradición filosófica: un componente cognitivo, o satisfacción con la vida, y otro compuesto por afectos positivos o negativos que rigen la vida de las personas. Desde un enfoque positivista y pragmático, estos componentes se plantean como constructos que deben modelarse y someterse a estudios controlados y análisis estadísticos avanzados para corroborar sus correlaciones.

La contribución o la independencia explicativa de cada componente predice el equilibrio estructural óptimo. A partir de estas propuestas, Muñoz Umaña (2007) plantea otra vertiente de investigación enfocada al estudio de las características individuales asociadas al bienestar subjetivo, entre las que destacan: características de personalidad, autoeficacia, motivación y afrontamiento; así como las variables psicosociales que contribuyen a la comprensión del componente positivo del bienestar subjetivo. A continuación, se explican los enfoques teóricos más representativos de la psicología.

Modelo de acercamiento a la meta o logro de metas. En los marcadores de bienestar, las metas personales y las acciones que las personas llevan a cabo para alcanzarlas se consideran variables de compromiso personal que generan un sentido de autoeficacia y felicidad. Al estar mediadas por la cultura y los valores sociales, estas deben ser congruentes con las aspiraciones de vida y los recursos personales, y ser valoradas culturalmente por el nivel de satisfacción que generan para propiciar mayores niveles de bienestar y felicidad (Muñoz Umaña, 2007).

La teoría de la autodeterminación (Ryan y Deci, 2000) supone que las personas pueden ser proactivas —comprometidas o inactivas— y alienadas en función de la condición social que

desarrollan y de cómo esta funciona. Se enfoca en las condiciones que el contexto social facilita, comparándolas con las que obstaculizan los procesos naturales de automotivación y de desarrollo psicológico sano. Identifica tres necesidades psicológicas básicas, universales e innatas: ser competente, ser autónomo y mantener relaciones interpersonales sanas. Estas necesidades son predictoras del bienestar subjetivo y del desarrollo social. Asimismo, encontraron que las metas muestran los tipos de actividades en las que se comprometen las personas y las razones de ese compromiso en relación con el cumplimiento de metas para el bienestar subjetivo individual.

En otra corriente, se identifican las aportaciones de Ryff (1989) al analizar los estudios empíricos de las vertientes filosóficas, sociológicas y psicológicas, como precedentes explicativos del bienestar subjetivo. Considera necesario, junto con otras aportaciones, estudiar los aspectos que estas perspectivas ignoran sobre el funcionamiento psicológico positivo, para analizar tanto el constructo como el funcionamiento positivo de las personas. Además, retoma las teorías sobre autorrealización, funcionalidad, individuación, desarrollo y madurez de la persona para proponer un modelo multidimensional de las características elementales del funcionamiento psicológico positivo, en el que analiza el desarrollo personal, los estilos de afrontamiento y los esfuerzos que las personas realizan ante los retos o las metas de la vida. Dicho modelo propone una estructura de seis factores.

- **Autoaceptación**: se define como la aceptación individual, el sentirse bien consigo mismo en el presente y en el pasado; es un rasgo central de la salud mental, del funcionamiento óptimo, de la madurez y de la autorrealización.
- **Relaciones positivas con los demás**: son relaciones socialmente significativas y estables, en las que la capacidad de amor, amistad, empatía y calidez se plantea como un criterio de madurez y bienestar psicológico.
- **Autonomía:** capacidad de autodeterminación, independencia y regulación interna del comportamiento. Una persona autorrealizada muestra un funcionamiento autónomo,

resistente a la enculturación, y se autorregula según estándares personales liberados de convenciones.

- **Dominio del entorno**: se define como la capacidad para elegir y crear ambientes adecuados a las condiciones psíquicas de la persona o controlar ambientes complejos. Es una característica de la salud mental.
- **El propósito de vida** es el conjunto de creencias que dan la sensación de que la vida tiene un propósito y sentido, e identifica una diversidad de propósitos o metas que cambian a lo largo de la vida según los objetivos, intenciones y sentidos de las experiencias de vida.
- **Crecimiento personal**, referido a la necesidad de una constante actualización, al desarrollo continuo del potencial personal y a la confrontación de nuevos desafíos en las diferentes etapas de la vida. (Ryff, 1989, p. 1071).

Es importante destacar que lo expuesto hasta aquí coincide con lo señalado por Vielma y Alonso (2010) respecto de la confrontación de controversias en la teorización del bienestar. En principio, se plantea el uso generalizado del término bienestar en distintos campos del conocimiento; se emplea como sinónimo de felicidad, autoconcepto, salud mental y resiliencia, que tienen significados y fundamentos teóricos distintos. Desde la psicología, se cuestionan las connotaciones subjetivas, ya que el concepto de bienestar se refiere a lo interno y a las experiencias personales. La confrontación entre las tendencias hedonista y eudaimónica, como tradiciones conceptuales que definen el bienestar según su naturaleza y componentes, incluye el bienestar psicológico como vivencia personal y condición humana, y el bienestar psicológico subjetivo como evaluación cognitiva y afectiva sobre la satisfacción con la vida.

Con base en lo anterior, si bien los conceptos, perspectivas teóricas o modelos explicativos aquí presentados tienen en común el interés por profundizar en los elementos intrínsecos que determinan la satisfacción de vida, el significado personal del bienestar y su relación con factores externos. El concepto y perspectiva teórica que se analizan en esta

investigación son el bienestar subjetivo desde el enfoque tridimensional, a fin de estudiar las valoraciones emocionales (positivas y negativas) y las valoraciones cognitivas que las mujeres académicas construyen, como resultado del sentido y significado de su trabajo desarrollado en un contexto institucional centrado en modelos productivistas del desempeño docente.

El bienestar subjetivo en el contexto laboral

Como objeto de estudio y explicación de fenómenos psicosociales, las investigaciones de Diener (1984) y Diener et al. (1985) en la medición, factores causales y propuestas teóricas para explicar el bienestar subjetivo más allá de la felicidad, la satisfacción vital y los estados afectivos, así como la intensidad y dirección de la afectividad positiva y negativa como elementos estructurales del bienestar subjetivo, han sentado un importante precedente en el análisis de los factores intrínsecos y extrínsecos del ámbito laboral que determinan los estados de bienestar o malestar biopsicosocial.

En relación con las investigaciones sobre los aspectos que hacen felices y satisfechas a las personas en el ámbito del trabajo, Diener y Seligman (2004) argumentan que las actividades laborales, además de proporcionar estructuras cotidianas, contacto social y significado, generan experiencias agradables y desagradables, así como influencias situacionales. A partir de estas propuestas, los estudiosos de la psicología del trabajo han desarrollado diversos estudios empíricos, de tipo correlacional y multifactorial, en un intento por comprobar los primeros postulados o explicar su trascendencia en relación con otros factores individuales y organizacionales. Entre los temas más recurrentes se encuentran: la relación entre la satisfacción laboral y la productividad, el compromiso laboral, las relaciones interpersonales, particularmente entre empleados, gerentes, clientes y proveedores, los índices de rotación y ausentismo, así como los estados afectivos positivos o negativos, como factores de respuesta emocional o de actitud de ciudadanía organizacional.

En estas investigaciones, Diener y Seligman (2004) encontraron regularidades en los resultados obtenidos sobre la evaluación de las condiciones laborales del personal y los cambios en el bienestar; la capacidad de predecir la presencia o ausencia de satisfacción laboral en relación con la satisfacción con la vida familiar y viceversa, y la correlación positiva entre las valoraciones cognitivas (percepción de control sobre el propio trabajo) y el bienestar subjetivo, de tal forma que los trabajos más gratificantes se caracterizaban, en primer lugar, por la oportunidad de control personal para utilizar sus habilidades, tener tareas variadas, sentirse físicamente seguros, contar con el apoyo de sus superiores, sentirse respetados y reconocidos, relaciones interpersonales estables, buenos salarios y prestaciones; y en segundo lugar, por contar con información clara y suficiente sobre procedimientos y requisitos del puesto (Diener y Seligman, 2004).

Sin embargo, al comparar los resultados obtenidos en diversas naciones y entidades organizacionales, se reconoce que estos estudios han apoyado la maximización de la productividad y la minimización de los costos de producción, por lo que la calidad de vida y el bienestar laboral se han considerado instrumentos para el éxito empresarial. Asimismo, han generado una creciente preocupación por la falta de empleos atractivos y gratificantes para las personas trabajadoras, lo que, paradójicamente, ha comprometido la productividad. En segundo lugar, advierten sobre la probabilidad de que otras variables interactúen con el bienestar laboral, toda vez que diversos estudios demostraron que, incluso en condiciones laborales adversas, el personal tenía un buen desempeño; además, los estudios sobre la moral laboral reportan que esta no se relacionaba con el rendimiento organizacional, lo que también indicaba la existencia de otros factores motivacionales como generadores de satisfacción laboral (Diener y Seligman 2004).

Más adelante, se presentan los estudios sobre los componentes del bienestar subjetivo, desarrollados por Fisher (2010), quien señala que los temas de la felicidad en el trabajo han sido poco estudiados o utilizados en la investigación académica sobre las experiencias de los

empleados en las organizaciones. Si bien el enfoque se ha centrado, entre otros temas, en la satisfacción laboral, juicios, experiencias, sentimientos, emociones, estados de ánimo y la concentración positiva, estos constructos se centran en el nivel, la duración y el contenido específico de aquello que caracteriza y diferencia a las personas en los contextos interpersonal y organizacional. Por ello, plantea tres niveles de distinción para el estudio de los factores ambientales que contribuyen al bienestar subjetivo.

En primer lugar, el nivel organizacional abarca las políticas, normas, estilos de control y de gestión relacionados con la cultura organizacional y las prácticas de recursos humanos. Son determinantes del bienestar subjetivo del personal, en el que, además, se involucran el sentido de pertenencia, el orgullo, la identidad, la equidad y las relaciones interpersonales verticales y horizontales. En segundo lugar, ubica al nivel de puesto, centrado en el contrato psicológico, las características, condiciones, demandas y retribuciones del personal. Finalmente, el nivel del evento (logro, reconocimiento, valoración de las tareas laborales, nivel de responsabilidad, oportunidades de crecimiento laboral y profesional, percepción del desempeño propio, nivel de afectividad) está centrado en los afectos y emociones positivos experimentados en tiempo real, como causas transitorias del estado de bienestar (Fisher, 2010).

Ahora bien, entre los modelos teóricos que explican el bienestar subjetivo en el trabajo, se sitúa la categorización de Cifre y Salanova (2010). La teoría de la pérdida de recursos se ubica en el modelo cognitivo de afrontamiento del estrés y en el de conservación de recursos; la teoría del desajuste propone un modelo de desequilibrio entre esfuerzos y recompensas; la teoría de la sobre- o subestimación del personal, también denominada modelo vitamínico, se considera por su congruencia con las perspectivas teóricas sobre el significado del trabajo y los factores psicosociales del trabajo en mujeres académicas. A continuación, se explica en detalle la teoría sobre demandas-recursos laborales y el modelo recursos-experiencia-demandas.

El modelo demanda-recursos se fundamenta en los estudios sobre la salud psicosocial, integra la evaluación del bienestar y malestar psicosocial y sus consecuencias organizacionales.

Las demandas se materializan en requerimientos físicos, psicológicos, sociales y/u organizacionales asociados a un puesto y exigidos contractualmente al personal, a través de actividades físicas o intelectuales. Por el contrario, los recursos laborales son los atributos de la persona que trabaja, son funcionales para el logro de metas laborales, reducen las demandas del trabajo, propician el crecimiento y desarrollo personal y organizacional. Por tanto, el bienestar subjetivo o salud psicosocial en el trabajo está determinado por el grado en que la persona equilibra las demandas y recursos laborales (Rodríguez y Cifre, 2012).

Sin embargo, Llorens y Salanova (2009) explican las relaciones contradictorias entre este modelo y el bienestar subjetivo. Para ello, clasifican las demandas en dos componentes: amenazantes y retadoras. Las demandas amenazantes o negativas tienen el potencial de dañar los logros personales y provocar emociones negativas y/o pasividad laboral. En tanto, las demandas retadoras son valoradas positivamente, tienen el potencial de promover logros personales y oportunidades de desarrollo y realización, y provocan emociones positivas y estilos activos en la solución de problemas laborales.

De igual forma, clasifican los recursos como personales o relacionados con las competencias intelectuales y emocionales, y con las creencias de autoeficacia, vitales para la percepción y el control del ambiente organizacional; por otro lado, los recursos grupales son percepciones sobre la eficacia colectiva de los equipos de trabajo en la organización. Ambos actúan como lentes a través de los cuales las personas miran el entorno laboral. No obstante, este modelo ha sido criticado, en primer lugar, porque únicamente predice resultados negativos, como el estrés y el síndrome de burnout; en segundo lugar, porque los dos componentes que explican el bienestar subjetivo están relacionados con el ambiente del trabajador y solo atiende al impacto organizacional tanto de las demandas como de los recursos (Rodríguez y Cifre, 2012).

A partir de estas críticas, Llorens y Salanova (2009) plantean el modelo recursos, experiencias y demandas (modelo RED). Además de los componentes del modelo demanda-recursos, integra la evaluación de los factores de la salud laboral (compromiso, satisfacción,

emociones positivas, concentración) y el malestar laboral (síndrome de Burnout, tecnoestrés, adicción al trabajo) y los relaciona tanto con las consecuencias organizacionales del desempeño laboral, traducidas en calidad, compromiso organizacional y social, como con los recursos personales de cada persona. Asimismo, el concepto de demanda se plantea a nivel extra organizacional (conflicto familia-trabajo), lo cual explica de manera ajustada las relaciones contradictorias entre las demandas organizacionales y el comportamiento de las personas, determinado por sus recursos intrínsecos.

Ahora bien, en el contexto de la educación, específicamente en lo laboral, se identifican las aportaciones de Marchesi (2014) sobre el bienestar de los docentes. Argumenta que la profesión docente en la sociedad contemporánea enfrenta una serie de tensiones e incertidumbres originadas por la interacción entre el sistema educativo, la institución educativa y la profesión docente.

Desde lo socioeducativo, para Marchesi (2014), los principales determinantes están dados por las transformaciones sociales que dan paso a las reformas educativas, la evolución en el acceso a la información y al conocimiento, los cambios en la política educativa, que plantean constantes exigencias al profesorado sin la reciprocidad de comprometer recursos necesarios y suficientes para mejorar sus condiciones laborales; el reducido compromiso presupuestario para fortalecer la docencia; la falta de decisión para modificar los sistemas que garanticen un trabajo decente y el desarrollo profesional transparente, justo e igualitario para el profesorado; así como la desvalorización de la profesión docente por parte de las cúpulas sindicales y su escaso interés por su reivindicación laboral.

En el ámbito institucional, las tensiones se originan por la creciente percepción de inseguridad laboral, dada las políticas restrictivas sobre el ingreso, la permanencia y la promoción del personal docente; la excesiva vigilancia bajo la duda del cumplimiento de las actividades planeadas y reportadas, así como de las jornadas efectivamente laboradas; los sistemas de evaluación del trabajo docente; la introducción de modelos competitivos propios del sector

empresarial; la segregación por ideologías, estatus sociocultural o intereses de poder. Todo ello ha generado modelos individualistas, meritocráticos y confusos que refuerzan las desigualdades educativas (Marchesi, 2014).

En la esfera personal, el autor advierte que, si bien los diversos estudios realizados sobre el bienestar docente plantean conclusiones importantes, no es posible generalizarlas para explicar sus percepciones, actitudes y estados de malestar o bienestar, independientemente de su edad, trayectoria profesional, nivel educativo en el que se desempeñe. En este sentido, plantea que, no obstante, la actividad de la docencia está sometida a reglamentación laboral, su labor debe considerarse en función del beneficio a la sociedad y de las características de la profesión, así como de la autonomía limitada por prescripciones y regulaciones, y su sello de identidad en el cuidado y la capacidad para comprender a los otros como un fin en sí mismos y ayudarlos en su crecimiento intelectual y moral (Marchesi, 2014).

En ese mismo orden de ideas, a partir del interés en la cuestión docente, Huberman (1992) documenta los estudios sobre las trayectorias profesionales docentes difundidas en la última década del siglo XX, de los cuales propone un modelo general que explica las características de las carreras más plenas o satisfactorias de las personas dedicadas a la docencia. Para fundamentar teóricamente su propuesta, plantea la diversidad en las tendencias disciplinares que han estudiado las trayectorias docentes: desde la teoría psicodinámica, las crisis vitales normativas, los estudios sociológicos, la historia oral, la explicación del interaccionismo simbólico sobre la socialización y los patrones de una carrera profesional docente, hasta los estudios de psicología del desarrollo a lo largo de la vida, siendo este último el fundamento principal de su propuesta.

Dicho modelo se centra en la evolución de las habilidades docentes, la formación continua, así como en la manera en que abordan o no sus deficiencias a lo largo del ciclo profesional. Se plantea como una secuencia de espirales que se superponen para recorrer diferentes elevaciones y facetas psicológicas, que se repiten con variantes a lo largo de la

trayectoria profesional. Además, advierte que el modelo es variable según la circunstancia, la profesión y la persona, por lo que no siempre se replicará de manera universal ni en la misma progresión. No obstante, “existen tendencias que se repiten en los estudios realizados, incluso en diferentes contextos nacionales” (Huberman, 1992, p. 123). A continuación, se describen las características de cada etapa del ciclo de vida en las trayectorias docentes.

- **Supervivencia y descubrimiento**: de uno a tres años de trayectoria docente, es el período de ingreso a la docencia, donde lo primero está relacionado con el impacto de la realidad de las tareas docentes, la experiencia previa, su complejidad y la simultaneidad de la gestión docente, la brecha entre los ideales y la rutina diaria, la fragmentación de tareas, entre otras. En tanto, en el descubrimiento se vive el entusiasmo de tener lo propio (alumnos, materiales, programa, espacio) y de pertenecer (ser colega, estar en un grupo colegiado).
- **Estabilización:** de uno a tres años de trayectoria docente, implica compromiso para asumir responsabilidades, comprometiéndose con un rol profesional. Corresponde tanto a una elección subjetiva (comprometerse con la docencia) como a un acto administrativo (un nombramiento oficial o la obtención de la titularidad). El compromiso es un acto complejo, ya que implica descartar una carrera profesional distinta a la docencia, afiliarse a una comunidad ocupacional, con relativa libertad de cátedra y mayor dominio sobre su estilo de docencia.
- **Experimentación y activismo**: de siete a dieciocho años de trayectoria docente, se caracterizan por tres líneas de análisis. La primera es el intento de aumentar el impacto profesional propio, como resultado de su gradual consolidación; la segunda se genera al tomar conciencia de las barreras institucionales que limitan su deseo de mejorar el impacto propio y los intentos por cambiar esas fallas; en la tercera, se plantean nuevos desafíos para obtener mejores estímulos. Además, emerge la preocupación por el estancamiento de la docencia, tanto en los colegas como en la propia persona. Se generan sentimientos que van desde una sensación de rutina hasta una reevaluación radical respecto a la profesión.

- **Serenidad:** de diecinueve a treinta años de trayectoria docente, se caracteriza por una sensación fluida que va del activismo a actividades más mecánicas y autoaceptadas; su esencia se centra en que la pérdida gradual de entusiasmo se compensa con la confianza y seguridad en la efectividad de las tareas docentes y en sí mismo.
- **Conservadurismo:** de diecinueve a treinta años de trayectoria docente, destaca el vínculo entre la edad y los dogmas; hay más prudencia, pero mayor resistencia a las innovaciones, más nostalgia del pasado y mayor crítica a la imagen pública de la docencia, a la naturaleza negligente y oportunista de la administración escolar, o a la falta de compromiso con la docencia entre colegas jóvenes.
- **Desconexión:** de treinta y uno a cuarenta años de trayectoria docente se caracteriza por una creciente tendencia hacia el retraimiento y la internalización; en tono mayormente positivo, se produce una desconexión gradual en la inversión en el trabajo en el aula, en actividades instrumentales, con las políticas institucionales o prácticas administrativas que desaprueban, para dedicarse a actividades reflexivas. (Huberman, 1992).

En suma, el bienestar desde el punto de vista objetivo se refiere a la buena vida, comodidad, abundancia y riqueza; en tanto, en el enfoque subjetivo, es un concepto polisémico y multidimensional, y una tendencia social más amplia respecto al modo de pensar y sentir de las personas sobre los objetos o acontecimientos. Es un estado individual, sensible al buen funcionamiento de la actividad somática y psíquica. Es producto de evaluaciones, eventos, cuerpos, mentes y circunstancias de la vida. Estas valoraciones se realizan mediante procesos afectivos y cognitivos, y los estados afectivos se bifurcan en afectos positivos y negativos. Las valoraciones cognitivas son globales y criterios, y establecen juicios sobre el trabajo, la familia, la salud, los amigos y la pareja.

Estos componentes son percepciones que representan el bienestar social en lo agradable, la integración, coherencia, aceptación, realización y contribución social; el bienestar psicológico se refiere al desarrollo personal, metas vitales, relaciones sociales positivas,

autoaceptación, dominio del entorno, autonomía y el bienestar laboral en las dimensiones del trabajo como espacio de vida, la integración social vital en el trabajo, las oportunidades de desarrollo, compensaciones justas y adecuadas, reglamentación, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la importancia social de la vida en el trabajo y las oportunidades de crecimiento continuo.

Los juicios globales de las valoraciones cognitivas generan estados de satisfacción general derivados de las potencialidades de la persona, conocidas como calidad de vida, que contempla tanto la práctica de vivir bien como las condiciones necesarias para una buena vida, reflejadas en la alimentación, la vivienda y los cuidados médicos. Es un proceso dinámico, del cual derivan clasificaciones según el contexto de aplicación y estudio. En el ámbito del trabajo, la calidad de vida se representa como una actividad organizada en dos dimensiones: objetiva (bienestar material, relaciones armónicas con el ambiente físico, social, salud y comunidad que contribuyen al desarrollo personal) y subjetiva (expresiones emocionales, intimidad, seguridad percibida, productividad personal y relacional).

Recapitulando lo hasta aquí expuesto sobre las aportaciones teóricas del bienestar, sus dimensiones y componentes, se retoma lo discutido acerca del bienestar subjetivo, para fundamentar las percepciones y juicios de valor que se elaboran a partir de las experiencias y circunstancias objetivas del contexto laboral universitario, así como las valoraciones afectivas que se construyen alrededor de esas vivencias y que contribuyen a la significación positiva o negativa del trabajo académico.

En particular, la perspectiva interaccionista del bienestar subjetivo considera de manera integral los factores ambientales vinculados a las dinámicas socioculturales, políticas y económicas que han encuadrado los fines de la universidad en modelos organizacionales productivistas y meritocráticos, centrados en la gestión eficientista de las funciones docentes. Estos escenarios plantean respuestas psicosociales en el personal docente para adaptarse y ajustarse a las demandas institucionales, lo que implica la regulación de estados emocionales

derivados de las percepciones sobre cómo se propician experiencias favorables o adversas, implícitas en el desempeño de la docencia y la investigación.

Bienestar subjetivo en la teoría feminista

En este apartado se retoman las aportaciones de Marchesi (2014) sobre las esferas socioeducativas, institucionales y personales que explican el bienestar subjetivo en el ámbito de la universidad, con la finalidad de integrarlas con los análisis teórico-feministas sobre las condiciones laborales en que las mujeres académicas ejercen la docencia y la investigación, y las principales consecuencias en sus estados de bienestar subjetivo. En ese sentido, desde el contexto socioeducativo, las transformaciones políticas y socioeconómicas visibilizadas en la introducción de las tendencias de la globalización y el capitalismo en las universidades para intensificar la producción académica y asignarle un valor en términos del bien comercial, fenómeno denominado por Slaughter y Leslie (1997) como capitalismo académico, que trajo consigo la reducción discrecional de los recursos financieros disponibles para la educación superior, el crecimiento centralizado de las áreas científicas y tecnológicas al servicio del mercado, las alianzas estratégicas entre corporativos globales–gobierno para el desarrollo e innovación, y las estrategias de propiedad intelectual global impulsadas por multinacionales en países industrializados.

De acuerdo con Gutiérrez y Echeverría (2023), en México, estas políticas internacionales se materializaron en un modelo de modernización educativa caracterizado por paulatinos recortes presupuestales a las universidades autónomas e instituciones de educación superior y la pauperización del salario del personal docente; por la institucionalización de estrategias de evaluación y financiamiento, mediante programas de estímulos supeditados a la productividad y la eficiencia en el desempeño, como puntos clave de las funciones de docencia e investigación y centro medular de la vida académica del profesorado. Con efectos permanentes en la estratificación del personal que compite por el financiamiento para desarrollar proyectos y

mejorar su salario, lo que ha generado profundas asimetrías entre académicos y académicas; así como, el incremento en la prevalencia de malestar psicológico asociado a las dificultades de conciliar la vida privada con la vida académica.

Desde la perspectiva de género, a decir de Liébana et al. (2003), este contexto macrosocial también está determinado por estereotipos de género que se trasmiten en la vida laboral de las mujeres, en principio por la división sexual del trabajo que ha clasificado cultural e históricamente los puestos laborales en masculinos o femeninos. En segundo lugar, en el ámbito laboral, las mujeres han tenido una representación distinta; esta condición, entre otras causas, se debió al desplazamiento de labores antes asignadas a hombres y ahora ocupadas por mujeres, lo que ha disminuido su valor en el mercado laboral. En tercer lugar, la discontinuidad en las trayectorias laborales de las mujeres, en virtud de la toma de decisiones sobre formar una familia o desarrollar una carrera profesional, una disyuntiva que repercute en la posibilidad de consolidarse en los cuadros de élite o acceder a puestos de liderazgo.

En la esfera institucional, se plantea cómo las instituciones de educación superior, entre las que destacan las universidades públicas autónomas, han asumido estos cambios socioculturales, traduciéndolos en modelos gerencialistas centrados en la gestión y evaluación del desempeño, así como en el cumplimiento de políticas educativas y de investigación, en un contexto complejo en el que además coexisten intereses grupales e individuales relacionados con el poder y el liderazgo institucional. Adoptan estilos organizacionales que priorizan el control administrativo de los recursos y de las personas que integran el claustro docente y de investigación, lo cual produce y reproduce prácticas que privilegian la desigualdad, la segregación, la discriminación, el acoso y el hostigamiento a las mujeres académicas.

En este orden de ideas, para Fardella Cisternas y Corvalán Navia (2020), plantean que el carácter del neomanagement (gerencial, corporativo, empresarial) asumido por la universidad ha propiciado una academia acelerada, hiperproductiva y competitiva, donde las promesas de éxito y reconocimiento han sido poco favorecedoras para las mujeres académicas, ya que se enfrentan

a una serie de conflictos vida-trabajo, como la doble jornada (funciones académicas en el espacio laboral y funciones de cuidado en el espacio doméstico); la elección de una carrera científica (incluidas y participando en profesiones masculinizadas o feminizadas); la presión social de formar una familia ante la decisión personal de seguir una trayectoria profesional; la conciliación entre las demandas de la vida familiar y las de la academia; y el uso desigual del valor que se le otorga al tiempo de hombres y mujeres.

Asimismo, para López et al. (2015), los cambios en la regulación y las condiciones laborales en las universidades, producto del modelo económico vigente, han construido una organización patriarcal y androcéntrica, desplegada en instituciones científicas que reproducen una serie de contradicciones, acentúan la desigualdad e la incertidumbre, obstaculizan la igualdad y la democracia de género. Las políticas para impulsar la productividad académica, la caída de los salarios y la creación de sistemas de estímulos económicos han generado un círculo vicioso en la vida de las académicas, en tanto que, por un lado, mantienen una carga de trabajo doméstico y, por otro, invierten mayor cantidad de tiempo y energía en el trabajo administrativo y de docencia, lo que redunda en menores posibilidades para dedicarse a gestionar financiamientos, hacer investigación y publicar, actividades imprescindibles para escalar en la estructura científica.

De igual modo, pertenecer y ser competente en un espacio condicionado por marcos conductuales, relacionales y afectivos, instalados en regímenes éticos y temporales, ha feminizado el conflicto trabajo-vida-tiempo, en el que la academia se ha convertido en un espacio hostil para el ascenso de las académicas a las jerarquías universitarias. A mayor estatus científico, menor es la participación de las mujeres, lo cual se observa en los bajos índices de intervención de investigadoras como líderes de cuerpos académicos y/o redes de investigación, y en menores condiciones contractuales y laborales. Todo ello implica que la carrera académica y científica de las mujeres se desarrolla en un contexto competitivo, solitario y difícil (Fardella Cisternas y Corvalán Navia, 2020).

En otro orden de ideas, se observa coincidencia en las propuestas teóricas de Lagarde (2000) y Marchesi (2014) sobre el enfoque integral con que abordan tanto el análisis del trabajo femenino como las esferas contextualizadas que explican el bienestar subjetivo. En tal sentido, la esfera personal se materializa en la historia personal, la estructura familiar y el momento del ciclo de vida de las científicas, factores que se configuran como el tercer elemento en el abordaje de las trayectorias académicas de las mujeres en la universidad pública. Estos factores desempeñan un papel fundamental en la configuración de la situación de las mujeres en la ciencia; su interrelación explica la discriminación en la estructura laboral y familiar, en la vida cotidiana y en la generación de conocimiento (Lagarde, 2000).

Con respecto a la esfera personal, Díaz-Fernández, Martínez-Torres y López-Bonilla (2017), en el análisis teórico de las principales problemáticas sobre la representación de las académicas, plantean dos obstáculos o barreras críticas principales, derivados de factores socioculturales, entre los que destacan:

La doble carga trabajo-familia y la conciliación de la vida laboral y familiar, en la práctica cotidiana, las mujeres crean una simbiosis o sincretismo de género para resolver dos proyectos antagónicos: uno inserto en el paradigma moderno, representado en el trabajo académico, particularmente en la investigación, y otro, el paradigma tradicional centrado en la consolidación de un hogar y la vida familiar (Lagarde 2000).

El sistema patriarcal, para Fernández (2005), como modelo cultural, diseña y organiza las normas y valores identificables en la construcción simbólica de la masculinidad y la feminidad. Se impone a través de la sujeción o el consentimiento, incluso en condiciones de igualdad formal entre géneros o el logro de la autonomía femenina. Las relaciones de poder se estructuran en un contexto de dinámicas psicosociales inversas. Por ello, aun cuando no exista dependencia económica, subsiste la dependencia emocional de las mujeres, lo que facilita la producción y reproducción de valores asociados a la discriminación y segregación por razones de género (Fernández, 2005).

El techo de cristal, el piso pegajoso y las fronteras de cristal son conceptos desarrollados en el siglo XX para explicar la subrepresentación de las mujeres en altos cargos laborales. Tienen una doble connotación: en el plano objetivo, se evidencian las prácticas discriminatorias hacia las mujeres, presentes en la mayoría de las organizaciones laborales; y, en la realidad subjetiva, se refiere a la dilación o retroceso de proyectos laborales de las mujeres en determinados momentos de sus carreras, deteniéndose en una superficie superior invisible. Mientras tanto, las mujeres que se desempeñan de acuerdo con las convenciones familiares, maternales y de cuidado, están más adheridas a un suelo pegajoso del cual es difícil despegarse, lo que implica una mayor cantidad de energía para cumplir con roles femeninos tradicionales y desarrollar una carrera laboral (Burin, 2008).

Las fronteras de cristal se imponen a las mujeres en la toma de decisiones sobre la vida familiar y el desarrollo profesional. Objetivamente, no todos los puestos de trabajo y localizaciones geográficas están disponibles de forma igualitaria. En el plano subjetivo, se describen como construcciones o formas de pensar, sentir y actuar de las mujeres ante la posibilidad simultánea de formar una familia, ser competitivas para lograr las mejores ofertas laborales, promocionarse en puestos superiores, lograr una carrera profesional exitosa y contar con condiciones igualitarias y equitativas (Burin 2008).

Ahora bien, para Liébana et al. (2003), las barreras estructurales son fenómenos que permiten explicar cómo lo sociocultural y subjetivo son interiorizados por las mujeres académicas y se convierten en barreras visibles e invisibles que les dificultan (o en ocasiones impiden) lograr condiciones de igualdad. La masculinización de los puestos de trabajo, los mecanismos de acceso y promoción, la ausencia de liderazgo femenino y los estereotipos de género en el trabajo académico, como construcciones sociales enraizadas en una dimensión binaria de género, han generado tensiones en el desarrollo de las trayectorias científicas de las mujeres académicas, en la disponibilidad de hacer movilidad académica (viajar solas o con familia), en el ejercicio de

su autonomía para hacer compatible el trabajo y la familia o incorporarse a tiempo completo en el trabajo científico (Fardella Cisternas y Corvalán Navia, 2020).

De la misma forma, para García (2000), la mujer académica se presenta como una categoría unitaria, una representante universal de todas las académicas, sin matices, contrastes ni diferencias. Ignora así que no es lo mismo ser una académica de clase alta, blanca, con titularidad y muchos años de antigüedad que trabaja en una universidad metropolitana de alto prestigio, casada con un académico reconocido o ejecutivo y con una extensa red de relaciones laborales, que una académica de tiempo parcial, negra (o indígena), soltera, de clase baja o discapacitada, que labora para una universidad con poco prestigio y con una ideología de izquierda. Trabajar en el mismo segmento laboral no otorga a las académicas una categoría homogénea.

Para concluir este apartado teórico, se vuelve a referir al contexto actual de la educación superior universitaria, marcado por políticas públicas centradas en el control financiero, la meritocracia y el productivismo. Como estrategias macrosociales e institucionales que obedecen a intereses contrarios a la esencia universitaria, la nueva gestión del trabajo en la universidad y la alienación de las organizaciones sindicales se convierten en factores psicosociales que se configuran en escenarios laborales caracterizados por un incremento de cargas laborales, la intensificación del tiempo y el lugar de trabajo, la precarización de las condiciones contractuales, salariales y de protección social, que se experimentan como acoso y violencia económica en detrimento de la conformación de sus funciones de docencia e investigación y del bienestar psicológico de sus actores, particularmente, de las mujeres académicas.

Entre los efectos que estas políticas han generado en las condiciones laborales de las profesoras investigadoras, se destacan los procesos de ajuste y adaptación a las reglas de operación restrictivas, individualistas y meritocráticas, centradas en un perfil académico tergiversado por un modelo administrativo hegemónico que privilegia el valor acumulativo del cumplimiento y contribuye en la construcción de sentido del trabajo en las mujeres académicas.

Además, desde la perspectiva feminista, las mujeres académicas experimentan una dinámica sociocultural que plantea una serie de experiencias relacionadas con su inclusión en el ámbito laboral universitario: el techo de cristal y las fronteras de cristal, el piso pegajoso, la segregación horizontal y vertical, las políticas de igualdad de oportunidades, la feminización y la desigual participación en la evaluación académica.

Al considerarse una recuperación personal de la experiencia de trabajar, el sentido del trabajo se visibiliza en las reflexiones realizadas en el contexto y las condiciones laborales que le ofrece la universidad. Las profesoras tienden a asignar una dirección a sus funciones en docencia e investigación, la cual puede ser positiva cuando las tareas se perciben como una misión, son fuente de satisfacción y autorrealización, y se reconocen como el origen de la acumulación de capital intelectual y económico. Dichos factores psicosociales en el ámbito laboral condicionan percepciones y atribuciones en tres tendencias: las actividades se perciben por su función instrumental, como un valor para la supervivencia, como una obligación y como fuente de acumulación de riqueza. Su sentido se ubica en un centro continuo, y el sentido negativo se asume cuando la experiencia de trabajar se valora con fines utilitaristas, en la que las tareas se consideran una actividad de menor valor.

De igual modo, el significado de trabajo se relaciona con valoraciones subjetivas que las mujeres académicas elaboran en las tres esferas laborales: en el plano social, su productividad en la academia y la investigación tiende a representar una contribución a la sociedad e involucra el sentido ético y moral; el plano organizacional se define en función del carácter utilitario que se le asigna a la profesora por la actividad que desarrolla para la institución; el sistema de relaciones personales que establece con su comunidad, el reconocimiento y estatus individual que va logrando como resultado de las evaluaciones de desempeño, la factibilidad de crecimiento personal, profesional y laboral, constituyen la identidad docente y transforman la actividad en sí misma, al objeto de la actividad y al entorno.

En el plano individual, las profesoras dan significado a sus labores académicas según la importancia — absoluta o relativa — que les dan a sus actividades de docencia e investigación en función de su interrelación con otras esferas de la vida; al papel de la normativa que rige sus funciones, la valoración de sus resultados, las características preferidas del entorno laboral y las metas a corto, medio y largo plazo, que adquieren un significado instrumental o afectivo en función de su concepción del deber ser o compromiso personal. Un elemento importante en la significación del trabajo está en la construcción de la identidad profesional y docente, que se tensiona y/o consolida a partir de estrategias identitarias que se conforman según el significado que se le otorga a las tareas académicas y su identificación con sus pares académicos. De estos componentes, el significado, además, se construye en un centro continuo cuyos polos opuestos van de lo objetivo (situacional, técnico, físico, temporal) a lo subjetivo (condición humana, abstracto, interpretativo, satisfacción, autonomía, sobrevivencia económica, reconocimiento).

La interrelación entre sentido y significado se da mediante una mediación semiótica y simbólica que transforma a la persona a través del trabajo, en la que intervienen los objetos de la actividad. En ella, la persona, como productora de sentido, incluye aspectos más amplios de su contexto social, comparte el significado del grupo de docentes y le otorga un significado social y cultural. En función de la historia personal y los simbolismos socioculturales, esto favorece o no estados de bienestar subjetivo.

Finalmente, al margen de los factores psicosociales y condiciones laborales que experimentan las mujeres académicas, el sentido positivo del trabajo se relaciona con la concepción eudamónica, esto es, con la felicidad como la suma de momentos agradables, el desarrollo armónico de virtudes, capacidades y bienes del ser humano, el crecimiento personal y la autorrealización. En tanto, el sentido negativo se refleja en la concepción hedónica o en la evitación del dolor (para el caso institucional, evitación del castigo, que se refleja en la variabilidad de los estímulos económicos que se obtienen vía evaluación del desempeño, la cual generalmente tiende a asignar recursos según el techo presupuestal) y en la búsqueda de placer

(cuando la experiencia de trabajar se valora en función de la utilidad económica, como un acto de reproducción y legitimación de modelos eficientistas, donde las profesoras alienan sus actividades y resultados a las políticas, y se consideran como una actividad de menor valor).

Planteamiento del problema

Las universidades públicas, además de ser generadoras de conocimiento, son espacios de trabajo académico determinados por políticas públicas que regulan el marco de actuación y productividad de sus funciones sustantivas. Como entidades organizacionales, asumen modelos de competitividad laboral, según advierte Ibarra (2003). Durante la última década, la educación superior mexicana se ha alineado a los modelos económicos y la competitividad en tres momentos:

El primero, a través del fortalecimiento de su estructura dual, tanto en la formación de profesionales para el mercado laboral como en la investigación científico-tecnológica, ambos articulados al mercado laboral; el segundo se deriva de la política presupuestal nacional, materializada en el financiamiento a través de recursos ordinarios y extraordinarios, estos últimos sometidos a concurso para el desarrollo del personal docente y el fortalecimiento de la investigación científica y tecnológica, alineada con los proyectos de desarrollo del país y la modernización del sector productivo; y el tercero se observa en el control del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) para consolidar un sistema de producción científico-tecnológica e incrementar los rendimientos del aparato productivo nacional.

En este contexto, Ordorika (2004) considera que, en el ámbito de las universidades públicas estatales (UPES), la disminución del financiamiento a la educación superior promovió modelos de competencia para acceder a recursos públicos y de evaluación a través de indicadores de calidad y medidas de desempeño tanto a nivel institucional como en el plano individual. Así, para que el personal académico accediera a recursos provenientes de fondos para la investigación y de programas institucionales de fortalecimiento del profesorado, debía concursar por ellos mediante evaluaciones de su trayectoria académica.

Por su parte, Suárez Zozaya y Muñoz (2004) consideran que una de las tensiones que generan los mecanismos de evaluación en el personal docente que concursa en programas de

estímulos al desempeño es la sujeción permanente a las demandas institucionales, tanto de su centro de trabajo como de la instancia externa que otorga los recursos; así, para producir resultados evaluables, deben multiplicar y diversificar sus actividades, atendiendo simultáneamente a diversas funciones docentes, de investigación, divulgación y gestión.

En lo que se refiere a los programas de financiamiento extraordinario para el desarrollo docente y de investigación, sus antecedentes se ubican en la última década del siglo XX, como política educativa que promovería la mejora del nivel académico del profesorado de las instituciones públicas de educación superior. Además, asegurarían su habilitación para la docencia, la generación y aplicación del conocimiento, lo que redundaría en la calidad de la educación superior que los modelos globalizados requerían de las universidades públicas en México. Esta estrategia se materializó en el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), con el objetivo de "mejorar sustancialmente la formación, la dedicación y el desempeño de los cuerpos académicos de las instituciones, como medio para elevar la calidad de la educación superior". (Secretaría de Educación Pública, 2006)

En el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2024, éste se denomina Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), S247, Tipo Superior, el cual es regulado por la Dirección de Educación Superior Universitaria e Intercultural, dependiente de la Secretaría de Educación Pública, alineado al eje 2, "Política Social, Derechos a la Educación", del Plan Nacional de Desarrollo y al objetivo 3 ("*Revalorizar a maestros y maestras como agentes fundamentales del proceso educativo... mediante la oferta de formación continua, actualización académica y proyectos de investigación a los docentes de educación básica, media superior y superior*"), del Programa Sectorial de Educación 2020–2024. (CONEVAL, 2023). Los tipos de apoyo a las instituciones públicas de educación superior (IPES) participantes en el PRODEP, para el tipo superior, son:

a) Reconocimiento a PTC con perfil deseable - cumplimiento de sus funciones de atención a la generación y aplicación del conocimiento, ejercicio de la docencia, tutorías y gestión académica - y apoyo con dotación de implementos básicos para el trabajo académico.
b) Apoyo la incorporación de nuevos PTC y la reincorporación de exbecarios del PRODEP.
c) Apoyar el fortalecimiento de cuerpos académicos (conjunto de PTC o investigadores que desarrollan líneas de estudio con el propósito de generar y/o aplicar nuevos conocimientos), la integración de redes temáticas y apoyo para gastos de publicación y becas postdoctorales. (PRODEP, 2024)

Según los datos reportados en el portal del PRODEP, en el cuarto informe trimestral del ejercicio fiscal 2023, la participación del personal docente adscrito a las Instituciones Públicas de Educación Superior (IPES) en programas de fortalecimiento académico reporta los siguientes resultados.

a) A nivel nacional, han sido beneficiados con apoyos financieros 42.972 profesores de tiempo completo (PTC), de los cuales el 59 % son hombres y el 41 % mujeres.
b) Se beneficiaron 4.601 cuerpos académicos[1], de los cuales el 28 % están en formación, el 35 % en consolidación y el 37 % están consolidados.
c) Desde su operación, el número y la diversidad de las instituciones participantes se han incrementado; así, para el trimestre de referencia, a través de este programa se beneficiaron 35 universidades públicas estatales, 24 universidades públicas estatales de apoyo solidario, 10 universidades interculturales y 8 instituciones públicas de educación superior federales.
d) El registro del personal docente adscrito a universidades públicas estatales representa el 80% del total; sin embargo, la participación de la universidad pública del Estado de México apenas alcanza el 3% del total nacional (se benefició a 234 CA y 1,448 PTC, de los cuales el 1% son mujeres académicas).

1

La descripción de estos resultados evidencia el acceso inequitativo de las profesoras investigadoras al PRODEP; su participación se enfrenta a diversos conflictos de carácter sociocultural: los estereotipos de género, la participación en programas de movilidad académica, el tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados, la jornada laboral y la flexibilidad de horarios. Los cuales anteponen disyuntivas generalmente excluyentes entre sí, por ejemplo, su participación en espacios de producción, cuando su papel principal en la sociedad es el de la reproducción, y el logro del ideal del trabajo, en contraposición con el ideal de la familia.

Otro apoyo extraordinario para los PTC con vocación científica es el otorgado por el Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Suárez Zozaya y Muñoz (2004) lo consideran un instrumento de política pública para orientar los esfuerzos de producción de conocimiento, así como un mecanismo de estímulos económicos para los PTC dedicados a la investigación en instituciones públicas y privadas. Es un programa al que se le ha otorgado legitimidad para su evaluación por parte de la comunidad científica, cuyos estándares de calidad son aceptados a nivel nacional; además, otorga símbolos de prestigio y reconocimiento de liderazgo en la investigación. Por el número relativo de investigadores pertenecientes a dicho sistema, también se utiliza como uno de los indicadores más relevantes para la evaluación de las instituciones de educación superior y centros de investigación del país.

Por tanto, la participación del personal docente en las convocatorias del SNII está supeditada al cumplimiento de los criterios establecidos en las convocatorias bianuales. Concursar y obtener resultados favorables reditúa en una beca económica adicional al salario percibido en la institución de adscripción. Asimismo, si el ideal de toda persona que se dedica a la investigación en dichas instituciones es pertenecer al Sistema, habrá de someter su trayectoria laboral y resultados en investigación y divulgación del conocimiento a concurso. A partir de los resultados, podrá participar como aspirante o candidato a investigador y, posteriormente, consolidarse en uno de los cuatro niveles que otorga el SNII.

Desde el punto de vista de la participación de las mujeres en los modelos de evaluación para su ingreso, permanencia y promoción en los programas de estímulo al desempeño, los trabajos de Blázquez et al. (2010), Blázquez et al. (2012) y Blázquez y Castañeda (2016), desde la teoría feminista, han convocado y coordinado diversas investigaciones sobre las condiciones de participación de académicas universitarias, así como los retos personales, familiares, institucionales y socioculturales a los que se enfrentan como investigadoras.

Si bien la inclusión de las mujeres en los procesos de formación de cuadros científicos y su participación en los estudios de posgrado ha alcanzado el 51% de la matrícula (CONAHCyT, 2024); el porcentaje de egresos en estudios superiores ha mejorado los niveles de paridad de género y la tasa de abandono de estudios de doctorado es menor en mujeres; esta condición no se refleja en el acceso a programas de investigación (particularmente en áreas del conocimiento físico-matemático, ciencias de la Tierra, ingeniería y desarrollo tecnológico).

Para ilustrar mejor este hecho, a continuación se presenta la evolución de la participación de las mujeres académicas en el Padrón de Beneficiarios CONAHCyT durante los últimos cinco años: A nivel general, se denota un incremento del 30% en el número de participantes, mientras que en 2018 fueron beneficiados 28,636 investigadores, y para 2023 el sistema reconoció a 41,248. Con respecto al período de referencia, se observa que el porcentaje de participación de las mujeres pasó del 37% al 40%, lo que representa un incremento del 3%.

Este padrón estratifica el ingreso al sistema por nivel de desempeño: candidatos a investigador SNII. En 2024, el estímulo económico se supeditó a la aplicación de una tabla para cada categoría y nivel: quienes obtuvieron el registro por primera vez y fueron acreedores a un estímulo económico de $9,459.00 al mes, equivalente a tres veces el valor mensual de la Unidad de Medida de Actualización (UMA); el investigador nacional nivel 1 recibe $18,918.00 mensuales, como estímulo de seis veces el valor mensual de la UMA; el nivel 2, un estímulo de ocho veces el valor mensual de la UMA recibe $25,224.00 por mes; y el nivel 3, e investigador nacional

emérito SNII, con catorce veces el valor mensual de la UMA, se les otorgan $44,142.00 mensuales (CONAHCyT, 2023/2024).

Con base en esta clasificación, como se observa en la tabla 1, para los años de referencia en el total general de participación de mujeres en el SNII, la brecha de género se redujo en un 8%; asimismo, al analizar las diferencias por niveles, se observa que, para 2024, el índice de representación de las mujeres en la categoría de eméritos es del 26%, lo cual se explica por la antigüedad de las investigadoras registradas; esto es, desde la creación del programa de estímulos del CONACYT, su participación ha sido mayoritaria. En el nivel de candidatas, se denota la menor brecha de género, del 5%, es decir, en 2024, las mujeres investigadoras tuvieron mayores posibilidades de integrarse al sistema. Asimismo, se observa que, a mayor nivel de desempeño, mayor es la brecha de género; si bien esta brecha se ha reducido entre un 5% y un 10% entre 2018 y 2024.

Tabla 1.

Índice de concentración de mujeres por nivel de desempeño en el SNII, años 2018 a 2024

AÑO				**2018**		
Categoría	Total	H	Índice de representación	M	Índice de representación	Brecha de Género
Emérito	-	-	-	-	-	-
C	6,548	3,680	56%	2,868	44%	12%
1	15,145	9,383	62%	5,762	38%	24%
2	4,572	3,083	67%	1,489	33%	35%
3	2,368	1,840	78%	528	22%	55%
Total general	28,633	17,986	63%	10,647	37%	26%
AÑO				**2024**		
Categoría	Total	H	Índice de representación	M	Índice de representación	Brecha de Género
Emérito	710	524	74%	186	26%	48%
C	11,136	5,821	52%	5,315	48%	5%
1	23,468	13,930	59%	9,538	41%	19%
2	6,127	3,949	64%	2,178	36%	29%
3	2,511	1,815	72%	696	28%	45%
Total general	43,952	26,039	59%	17,913	41%	18%

Nota: Elaboración propia, con datos del Padrón de Beneficiarios Conacyt 2018 y CONAHCyT 3º. Trimestre 2024[2]. https://secihti.mx/padron-de-beneficiarios/

[2] Cabe aclarar que, para el año 2024 los investigadores eméritos se agrupan independientemente del nivel, lo cual no significa que se duplique su estímulo, se integran en la tabla con fines demostrativos sobre las brechas existentes entre géneros. El padrón de beneficiarios Conacyt 2018, no reporta investigadores eméritos.

Ahora bien, al analizar la distribución del personal docente registrado en el sistema por área de conocimiento, para el período de 2018, las adscripciones se distribuyeron en siete áreas del conocimiento, según se observa en la tabla 2. En esta, se observa que el área I. Fisicomatemáticas y Ciencias de la Tierra y la VII. Ingenierías reportan la mayor brecha de género, con un 56% y 55%, respectivamente. Por otro lado, las áreas III. Medicina y Ciencias de la Salud y IV. Humanidades y Ciencias de la Conducta reportan índices de representación paritaria; para el resto de las áreas, las brechas de género fluctúan entre el 15% y el 27%.

Tabla 2.

Distribución de investigadores SNII por área del conocimiento y género, 2018

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	Total	H	Índice de representación	M	Índice de representación	Brecha de género
I. Fisicomatemáticas y Ciencias de la Tierra;	4,412	3,439	77.9	973	22.1	55.89
II. Biología y Química;	4,321	2,490	57.6	1,831	42.4	15.25
III. Medicina y Ciencias de la Salud;	3,399	1,714	50.4	1,685	49.6	0.85
IV. Humanidades y Ciencias de la Conducta;	4,263	2,150	50.4	2,113	49.6	0.87
V. Ciencias Sociales;	4,611	2,770	60.1	1,841	39.9	20.15
VI. Biotecnología y Ciencias Agropecuarias;	3,479	2,212	63.6	1,267	36.4	27.16
VII. Ingenierías.	4,148	3,211	77.4	937	22.6	54.82
Total general	28,633	17,986	62.8	10,647	37.2	25.63

Nota: Elaboración propia, con base en el n de Beneficiarios CONACYT 2018. https://secihti.mx/padron-de-beneficiarios/

En la tabla 3 se observa que, para el último trimestre de 2024, persiste la tendencia en las brechas de género en las áreas: fisicomatemáticas y ciencias de la tierra (51%) e ingenierías y desarrollo tecnológico (56%). En contraparte, las ciencias de la conducta y la educación, consideradas áreas “femeninas”, registran una brecha de género a favor de las mujeres del 18%. En tanto, humanidades, medicina y ciencias de la salud reportan un índice de representación paritaria tanto para hombres como para mujeres.

Al analizar la evolución de la participación de las mujeres académicas por área del conocimiento en los últimos seis años, estas redefinieron algunos de sus nombres y se añadieron dos más. Por ello, sólo se comparan aquellas que conservaron íntegramente su nomenclatura: en el área de Fisicomatemáticas y Ciencias de la Tierra, entre 2018 y 2024, la brecha de género se redujo en 6 puntos porcentuales. En las áreas de Ciencias Sociales, la brecha se redujo en un 10%, y en Biología y Química, en un 8%. Se mantuvo la paridad de género en el área de Medicina y Ciencias de la Salud. Con base en lo anterior, se observa que en las áreas del conocimiento persiste la segregación horizontal por motivos de género, por lo que la participación igualitaria de las mujeres académicas en el SNII sigue siendo un tema pendiente.

Tabla 3.

Distribución de investigadores SNII por área del conocimiento y género, 2024

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	Total	H	Índice de representación	M	Índice de representación	Brecha de género
Biología y Química	6,761	3,609	53.4	3,152	46.6	6.8
Ciencias de Agricultura, Agropecuarias, Forestales y de Ecosistemas	5,471	3,366	61.5	2,105	38.5	23.0
Ciencias de la Conducta y la Educación	1,817	743	40.9	1,074	59.1	-18.2
Ciencias Sociales	8,147	4,476	54.9	3,671	45.1	9.9
Fisicomatemáticas y Ciencias de la Tierra	5,853	4,419	75.5	1,434	24.5	51.0
Humanidades	4,974	2,471	49.7	2,503	50.3	-0.6
Ingenierías y Desarrollo Tecnológico	5,063	3,949	78.0	1,114	22.0	56.0
Interdisciplinaria	1,112	612	55.0	500	45.0	10.1
Medicina y Ciencias De La Salud	4,754	2,394	50.4	2,360	49.6	0.7
Total general	43,952	26,039	59.2	17,913	40.8	18.5

Nota: Elaboración propia, con datos del Padrón de Beneficiarios CONAHCYT 3º. Trimestre 2024. https://secihti.mx/padron-de-beneficiarios/

La desigualdad laboral por razones de género es un asunto pendiente y de atención necesaria para el desarrollo armónico de la sociedad. Desde la época de la Ilustración, este tema ha sido abordado desde diversas perspectivas teóricas. Las aportaciones de las primeras estudiosas del feminismo, surgidas en esa época y hasta nuestros días, han evidenciado sistemáticamente las condiciones de desigualdad en las que se desarrolla el trabajo femenino y

han dado pauta para el activismo político a favor de la igualdad de condiciones laborales para las mujeres, principalmente en la participación y el desarrollo en actividades estratégicas, así como en la atracción, retención y aprovechamiento del talento.

En cuanto a las condiciones laborales de las mujeres académicas en la universidad pública de estudio, de acuerdo con los datos reportados en la Agenda Estadística 2023 y 2024, sobre la distribución del personal académico, en la tabla 4 se observa que el índice de representación de mujeres es menor al 50% y ha aumentado apenas en 0,62 puntos porcentuales en los años de referencia; asimismo, en los espacios laborales donde se privilegia la investigación humanística, científica y tecnológica, la representatividad de las mujeres es del 38%, lo que representa una brecha de género del 23%.

Tabla 4.

Distribución del personal académico en la universidad pública estatal, 2024

Personal Académico	H	M	TOTAL	Hombres Índice de Representación	Mujeres Índice de Representación	Índice de feminidad	Brecha de Genero
				2023			
Organismos Académicos[1]	3,195	2,895	6,090	52.46	47.54	91	4.93
Instituto y Centro de Investigación	78	48	126	61.90	38.10	62	23.81
				2024			
Organismos Académicos	3,105	2,884	5,989	51.85	48.15	93	3.69
Instituto y Centro de Investigación	77	48	125	61.60	38.40	62	23.20

[1] Incluye: facultades, centros universitarios y unidades académicas profesionales que imparten estudios de pregrado y posgrado. Elaboración propia con datos de Agenda Estadística, por UAEMEX (2023) Y Agenda Estadística UAEMEX (2024). http://planeacion.uaemex.mx/Estadistica.html

Asimismo, Buquet, Cooper y Loredo (2010) sugieren analizar indicadores de exclusión en relación con la disciplina. En tal sentido, las Facultades de Medicina Veterinaria y Zootecnia (49 puntos), la Facultad de Ingeniería (38 puntos), la Facultad de Antropología (26 puntos), la Escuela de Artes Escénicas (24 puntos), el Centro de Estudios e Investigación en Desarrollo Sustentable (100 puntos), el Centro de Investigación y Estudios Avanzados de la Población (60 puntos) y el Instituto Interamericano de Tecnología y Ciencias del Agua (29 puntos) reportan resultados desiguales, con amplias brechas de género y muestran la “división sexual del

conocimiento". En contraparte, las Facultades de Enfermería y Obstetricia, de Lenguas, y de Turismo y Gastronomía reportan brechas de género inversas, es decir, mayor representación de profesoras de tiempo completo, lo que demuestra la permanencia de áreas "femininas" y "masculinas".

Permite observar las tendencias de participación de mujeres y hombres a lo largo del tiempo en las instituciones de educación superior. Se refiere a la problemática general de la incorporación en los espacios educativos y de la incorporación por periodos, que muestran el personal académico por sexo y tipo, describen las diferencias entre mujeres y hombres en la participación en los nombramientos de personal académico.

Esta desigualdad se refleja en los salarios reales percibidos y su escasa participación en concursos escalafonarios. Históricamente, las mujeres académicas en las universidades han pugnado por erradicar los estereotipos derivados de la división sexual del trabajo. Asimismo, experimentan una segregación ocupacional, tanto de orden horizontal, al ubicarlas en espacios laborales o áreas del conocimiento "propias para mujeres", como de orden vertical, cuando difícilmente pueden acceder a niveles jerárquicos superiores en la estructura organizacional de las universidades.

Dichas evidencias son explicadas por Cárdenas (2015), Mendieta-Ramírez (2015) y Villaseñor y Munévar (2006), quienes coinciden en señalar las desiguales condiciones, jornadas laborales y retribuciones salariales entre el personal dedicado a la investigación y la asignación de estímulos del SNII, otorgados por méritos y trayectoria científica. Asumen que una de las explicaciones de esta problemática está asociada al posicionamiento masculino en los procesos de investigación, a la subordinación de las investigadoras en proyectos científicos y tecnológicos y en la conformación de las comisiones evaluadoras, a la conciliación de la vida familiar y del trabajo académico y de investigación, así como al papel de las mujeres en el espacio laboral, especialmente en el ámbito de la investigación en las ciencias "duras".

Asimismo, los trabajos de Bustos (2004) han dado cuenta de la condición de la mujer en los espacios laborales: la división sexual del trabajo por estereotipos de género; el trabajo doméstico y extra-doméstico; los factores detonantes en las brechas de género; o los fenómenos comúnmente conocidos como “piso pegajoso” o “techo de cristal”. De igual forma, otros estudios han analizado la problemática de la feminización de los puestos académicos de dirección y de las mujeres académicas en las universidades (Blázquez y Bustos, 2011; Blázquez et al., 2012).

Esta problemática es multifactorial; una de las vertientes de análisis, desde la perspectiva de género, está asociada al posicionamiento masculino en procesos de investigación, la subordinación de las investigadoras en proyectos científicos y tecnológicos, así como a los prejuicios y estereotipos sobre el papel de las mujeres en el espacio laboral y, especialmente, en el ámbito de la investigación. En ese sentido, la participación de las investigadoras en el sistema nacional de ciencia y tecnología está permeada por la desigualdad laboral por razones de género.

De igual forma, Castañeda y Ordorika (2015) exponen los referentes de la teoría e investigación feminista sobre las condiciones de ingreso, permanencia y promoción del personal docente en los programas de estímulos al desempeño: entre los que destacan la cotidianidad de la vida académica, productividad científica y reconocimiento institucional; doble trabajo, doble jornada y calidad de vida laboral; análisis demográficos sobre las características de las investigadoras; distribución y uso del tiempo, desempeño profesional, percepción y construcción de sentido del trabajo; enfatizando la importancia del estudio de los malestares físicos y emocionales que derivan de las condiciones laborales, las interacciones sociales y las demandas institucionales.

Otras investigaciones, como las de Izquierdo y Atristán (2019), dan cuenta de las tensiones identitarias que se generan en estos procesos, particularmente en la organización de las actividades docentes, de investigación, de gestión y administración, así como las que se producen entre el trabajo colaborativo para la producción y publicación de sus investigaciones y

los procesos individualizados de evaluación de su desempeño, y cómo perciben que esta dinámica de trabajo y ritmo de vida han afectado su salud física y emocional.

Conviene subrayar la importancia del trabajo como referente central en la vida personal y en la estructuración social de las mujeres académicas. A decir de Peiró et al. (1996), además de constituir un medio para la supervivencia y el bienestar, permite la satisfacción de necesidades psicosociales; está estrechamente vinculado con la familia, la formación, el tiempo libre, la participación social, entre otros; y, al mismo tiempo, genera efectos negativos en el ámbito laboral derivados del entorno socioeconómico, cultural, organizacional y tecnológico. En este sentido, la díada trabajo y salud ha adquirido mayor trascendencia en los estudios recientes sobre las relaciones laborales, particularmente en los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, toda vez que condicionan, de manera temporal o permanente, el bienestar y la calidad de vida de las personas.

Con base en lo anterior, para fines de la presente investigación, se retomaron las propuestas de Tovalin y Rodríguez (2011) sobre la investigación de los fenómenos psicosociales en el contexto del trabajo, en las que se pretende conocer cómo funciona la mente individual en sociedad, lo cual presupone la existencia de procesos psicológicos (percepción, sensación, pensamiento, recuerdo, etc.) que determinan el funcionamiento de la sociedad. La respuesta individual otorga significado a lo que se percibe, comprende, interpreta y construye, de forma dinámica, los procesos de interacción social que le permiten internalizar normas, valores, estereotipos o creencias que surgen de la sociedad y la cultura, para luego expresarlos en forma de conceptos, ideas, valores, temores, entre otros.

A decir de Tovalin y Rodríguez (2011), los factores psicosociales emergen en una actividad y entorno laborales específicos; se dan bajo un proceso de interiorización en el cual la persona puede ser o no consciente de este proceso, generando mecanismos para enfrentar la demanda expuesta en su entorno, calificarlo o evaluarlo. El referente es la propia persona, sus capacidades, habilidades o destrezas. Si se equilibran sus atributos físicos y psicológicos con la

demanda laboral, el resultado son mecanismos que favorecen el bienestar del trabajador y el reconocimiento de su valía personal. Si ocurre lo contrario, el proceso se convierte en una pérdida paulatina o en el desgaste de destrezas y habilidades, tanto físicas como psicológicas.

Para analizar el significado de trabajo, se retomarán las propuestas de Blanch (2003) y Peiró y Prieto (1996), quienes coinciden en los elementos psicosociológicos, culturales y lingüísticos que conforman el significado de trabajo como un conjunto de creencias, valores, actitudes y expectativas que las personas desarrollan en relación con el acto de trabajar, que, como componente de la realidad social, tiene implicaciones en las actitudes individuales y los procesos grupales y sociales, y, como actividad laboral, trasciende el ámbito netamente económico, siendo central para la vida y las experiencias sociales y personales. Es un constructo multidimensional constituido por tres variables:

- La centralidad: referida a la importancia y valoración del trabajo en relación con otros roles y funciones de la vida personal y social.
- Normas sociales: de las cuales se derivan dos componentes, la normatividad en el cumplimiento de obligaciones (responsabilidad internalizada, compromisos laborales y organizacionales) y la normatividad en el cumplimiento de los derechos laborales (salario, relaciones laborales, resultados y estímulos).
- Objetivos y resultados valorados: los valores asociados a los resultados y metas (razones para trabajar, prestigio y estatus).

Otro concepto vinculado a los estudios sobre el trabajo es el bienestar subjetivo. Para el presente proyecto, se retomará a Millán y Castellanos (2018), quienes lo definen como la experiencia resultante del conjunto de condiciones de vida, tanto de bienestar como de malestar, de una persona, en la que interviene, entre otros aspectos, su orientación de vida predominante, como marco de referencia y valoración de su propio bienestar y de sus diferentes ámbitos o dominios particulares de vida. Hace referencia a sus componentes: el componente cognitivo-evaluativo, expresado en la satisfacción con la vida; el componente afectivo o hedónico, medido

a partir del autorreporte de la felicidad y de las experiencias emocionales positivas y negativas; y el componente eudemónico, que comprende la satisfacción de necesidades vitales y psicológicas básicas, y la capacidad para tomar decisiones libremente. (Millán y Castellanos, 2018, p. 23)

Por su relevancia en la vida de las personas, durante la última década este constructo ha sido ampliamente estudiado por organizaciones internacionales y nacionales como referentes en indicadores de desarrollo humano y desigualdad social. En el ámbito académico, Ríos et al. (2018), a partir de la conceptualización de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) sobre el bienestar subjetivo (como la valoración que hace una persona a lo largo de su vida, a través de expresiones de corte afectivo en los ámbitos de economía, salud, familia, relaciones y trabajo), concluyen que, para el caso de la formación profesional de investigadores y del profesorado universitario, el desarrollo emocional implica la superación del propio sujeto, a través de la regulación de las emociones primarias y sociales, así como de la superación del racionalismo intelectual, lo que lleva a desarrollar un sentimiento de bienestar que resulta fundamental para su desempeño armónico e integral.

Con base en lo anterior, se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

¿Los factores psicosociales condicionan la construcción del significado del trabajo académico y el estado de bienestar en un grupo de profesoras investigadoras mexiquenses?

¿Qué factores psicosociales estructuran el sentido y se relacionan con los marcos de significación del trabajo académico en torno a los estados de bienestar subjetivo en un grupo de profesoras investigadoras mexiquenses?

Método

El enfoque metodológico de esta investigación fue cualitativo, de tipo fenomenológico, conceptualizado como un abordaje que remite a una noción de proceso de los acontecimientos que han formado parte de la vida de las personas y permite desvelar temas que con frecuencia son invisibilizados, al rescatar aspectos esenciales de la vida cotidiana, las emociones y los sentimientos de quien narró su historia. (Mallimaci y Giménez, 2006). Por ello, se consideró afín tanto a las teorías sobre la construcción de sentido y el significado del trabajo como a las perspectivas de género, a través de las cuales se buscó comprender la forma en que un grupo de profesoras investigadoras de una universidad pública autónoma describieron, analizaron e interpretaron su participación laboral en el marco de las políticas educativas centradas en el productivismo y la calidad, y las implicaciones que estos modelos tuvieron en las demás esferas de su vida y su estado de bienestar.

Objetivo general

Analizar los factores psicosociales que estructuran el sentido y se relacionan con los marcos de significación del trabajo académico de profesoras investigadoras de una universidad pública estatal.

Objetivos específicos

- Contrastar los diferentes significados del trabajo académico, en función de los factores psicosociales y el estado de bienestar en un grupo de profesoras investigadoras de una universidad pública estatal.
- Identificar los factores psicosociales que favorecieron el significado del trabajo académico y condicionaron la identidad de un grupo de profesoras investigadoras de una universidad pública estatal.
- Analizar el estado de bienestar de las profesoras investigadoras de una universidad pública estatal en relación con el significado del trabajo.

Tipo de Estudio

Para dar respuesta a la pregunta de investigación y a los objetivos, se utilizó un estudio de tipo fenomenológico que, para Flick (2007), es aquel que busca exponer plenamente la relación que la persona hace de sus propias vivencias. Se centra en el estudio de las realidades vivenciales poco comunicables, pero determinantes para comprender la vida de cada persona.

Con base en lo anterior, el punto empírico de partida fueron las narrativas de un grupo de profesoras investigadoras de una universidad pública estatal, adscritas al Programa de Mejoramiento del Profesorado (PRODEP) y al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores, sobre su cotidianidad, las vivencias y significados de su trabajo académico en el contexto normativo y organizacional que les planteó su centro de adscripción en lo particular y el sistema universitario en general; su percepción sobre las relaciones laborales construidas, en torno a los grupos inter y multidisciplinarios, para llevar a cabo sus funciones como profesoras investigadoras; sus opiniones sobre los resultados obtenidos en los programas de estímulos al desempeño y cómo estos contribuyeron a la construcción de la identidad docente y su estado de bienestar subjetivo.

Ejes temáticos, categorías de análisis y códigos.

Otro elemento indispensable en el diseño de la investigación cualitativa fue el trazado de los ejes temáticos, las categorías de análisis y los tópicos derivados de los fundamentos teóricos que sustentaron el objeto de estudio. Este ejercicio se construyó a partir de la definición de líneas orientadoras o ejes temáticos, bajo los cuales se orientó el trabajo de campo; la elaboración de categorías de análisis, que describieron los elementos en común del eje temático; y la descripción de los conceptos clave como categorías de análisis, así como el desglose de subcategorías que detallaron los micro aspectos del tema. (Herrera, et al., 2015)

En consecuencia, a continuación, se exponen los ejes temáticos, categorías de análisis y tópicos que sustentaron la guía de entrevista como técnica de recogida de datos.

Tabla 5.

Ejes temáticos y categorías de análisis del significado de trabajo, factores psicosociales y bienestar subjetivo

Eje Temático	Categorías de Análisis	Códigos	Tópicos entrevista
Significado de trabajo: Es un producto de la experiencia laboral. Se forma en función de las experiencias personales en un ambiente laboral determinado, es una adaptación cognitiva a un puesto determinado. Donde, la persona construirá significados de su trabajo como una forma de interpretar las experiencias laborales. (Salanova, et al., 2007. p. 47)	**Centralidad,** el trabajo como punto de referencia sobre el cual gira el propósito de vida de las personas, determina su rol en la sociedad. Se valora por el nivel de relevancia que una persona le otorga a la actividad laboral con respecto a otras esferas de su vida. En el acto de trabajar la persona se involucra a nivel cognitivo, afectivo y emocional, lo cual se materializa en el grado en que cumple obligaciones contractuales y se reconoce por los resultados de desempeño. (Peiró y Prieto (1996), Blanch (2003)	Intereses centrales en la vida Valoración de del trabajo como investigadora Jornada laboral, vida familiar, tiempo libre, otras actividades sociales, culturales o deportivas. Identificación con el puesto Descripción de trayectoria laboral Descripción del trabajo actual satisfacción de necesidades Identificación con la institución y sindicato	Información sociodemográficos – personales, familiares-. Uso del tiempo libre Datos laborales: puesto, categoría, jornada laboral. Ingreso, permanencia y promoción en la Universidad. PRODEP, SNII Importancia de: trabajo, familia, comunidad, etc.
	Normas: la persona hace evaluaciones normativas sobre las creencias de sus derechos y obligaciones basadas en contratos sociales de las personas hacia la organización y de la organización hacia la persona. (Peiró y Prieto (1996), Blanch (2003)	Creencias sobre las obligaciones como investigadora ante la universidad y la sociedad Percepción sobre el derecho a un trabajo decente y con sentido. Toma de decisiones sobre lo laboral y procesos de actualización docente.	Conocimiento y opiniones sobe normativa y otras disposiciones relacionada con su función como docente.
	Valores laborales: razones fundamentales por las que una persona trabaja en función de los ganancias que más valora como resultado de su trabajo, aquellas características preferidas que la persona pretende obtener por su trabajo. (Peiró y Prieto (1996), Blanch (2003)	Funciones que el trabajo puede proporcionar: estatus, prestigio, ingresos, ocupación, interacción social, servicio a la sociedad interés y satisfacción.	Principales razones por las que se desempeña como PTC e investigadora
	Metas laborales: Determinadas por la valoración de los logros que las personas buscan obtener en su vida laboral, características preferidas por una persona en su trabajo en términos relativos y absolutos. (Peiró y Prieto (1996), Blanch (2003)	Características deseables: trabajo interesante, ajuste al puesto, variedad, autonomía, sueldo, promociones, condiciones físicas del trabajo, horario, desarrollo profesional, estabilidad y relaciones interpersonal	Logros obtenidos, logros por realizar, importancia de cada uno.
	Identificación con el rol laboral: Grado en que las personas se definen e identifican con los roles laborales y toman decisiones en relación con el valor que dichos roles adquieren para ellas. (Garrido Luque et al. 2006).	Roles laborales: de tarea, de la organización, del producto o servicio, ocupacional/profesional, del salario, de las/los compañeras/os de trabajo	Autodefinición como profesora de la universidad. Tareas o actividades con las que se identifica

Eje Temático	Categorías de Análisis	Códigos	Tópicos entrevista
Factores psicosociales del trabajo: Consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento, la satisfacción y el bienestar en el trabajo. (OIT, 1984. p. 12), (Gil-Monte y Prado-Gascó, 2021)	**Función instrumental:** como fuente de ingresos permite a la persona obtener los medios de subsistencia e independencia económica. Además de acceder a bienes de consumo y servicios que contribuyen a su bienestar y seguridad. (Garrido Luque et al. 2006).	Salario tabular del puesto. Pertenencia a programas de desempeño, ingresos adicionales por estos programas. Bienes de consumo (vivienda, transporte) y servicios (educativos, recreativos, médicos) a los que puede acceder (facilidades o dificultades).	Percepción sobre las necesidades y satisfactores que logra obtener con los ingresos totales que percibe en la universidad.
	Identidad laboral y profesional: la forma en que el trabajo permite a la persona definirse a sí misma (identidad individual) y ser definida por los demás (identidad colectiva), Desde lo organizacional, los puestos, la competitividad y el estatus son figuras de identidad en el trabajo, que movilizan las expectativas de la persona sobre desarrollo de su carrera laboral en función de los modos de gestión de la organización. (Gil-Monte & Prado-Gascó, 2021)	Definición como profesora investigadora. Coincidencia con actividades de docencia e investigación en la Universidad. Razones para participar en grupos académicos y/o órganos colegiados Resultados más apreciados durante la trayectoria docente. Planes futuros sobre trayectoria docente.	Cómo se define como Profesora, investigadora, académica Cómo percibe que es definida por lo demás Experiencias docentes, iniciales y actuales
	Desarrollo de relaciones interpersonales: oportunidad de la persona para participar en la toma de decisiones formales en la organización o a través de actividades informales con pares académicos, superiores o subordinados. (Gil-Monte & Prado-Gascó, 2021)	Participación en grupos de docencia, órganos colegiados, líneas de generación y aplicación del conocimiento, cuerpos académicos o redes de colaboración, posición y función que desempeña. Interacción con pares académicos, personal administrativo y autoridades	Grupos académicos, institucionales, sociales en los que participa. Interacción con comunidad en su espacio laboral.
	Organización del tiempo de trabajo: generación de rutinas temporales para estructurar periodos de tiempo, organización y adaptación de las actividades cotidianas a la estructuras laborales, conflictos con otras áreas de la vida de las personas. (Gil-Monte & Prado-Gascó, 2021)	Horarios de trabajo, turnos, actividades extralaborales, vacaciones, tiempo libre, organización de horarios para: alimentación, sueño, actividades familiares, maternidad, trabajos de cuidados.	Un día en la vida de… trabajo, familia. Mi tiempo libre…
	Sentido de pertenencia y participación en metas colectivas: grado en que la persona se integra y compromete con las metas de la organización y la sociedad, es aceptada y se siente útil. (Gil-Monte & Prado-Gascó, 2021)	Tipo y grado de participación en planes y programas de desarrollo, certificación de planes de estudio, participación en la evaluación de LGAC. Participación y resultados obtenidos en programas de desempeño docente.	Participación en actividades de planeación, evaluación y/o certificación (institucional o del personal) en su espacio académico

			Y en CA, LGAC, Redes de investigación.
	Cambios en el lugar de trabajo: organizacionales, económicos, sociales, comunicacionales, tecnológicos. (Gil-Monte & Prado-Gascó, 2021)	Cambios de administración, en los sistemas de evaluación de organismos federales, en asignación de recursos financieros, en el uso de Tics y plataformas de seguimiento y control de la actividad docente.	Percepción sobre los cambios educativos, institucionales y tecnológicos en relación con las actividades laborales.
Eje Temático	**Categorías de Análisis**	**Códigos**	**Tópicos entrevista**
Bienestar Subjetivo: Se define como la experiencia del conjunto de condiciones de vida, tanto de bienestar como de malestar, de una persona, en la que interviene, entre otros aspectos, su orientación de vida predominante, como marco de referencia y valoración de su propio bienestar y de sus diferentes ámbitos o dominios particulares de vida (Millán y Castellanos 2018 p. 23).	Componente afectivo: se caracteriza por respuestas emocionales de carácter afectivo. Evaluación personal sobre los eventos vividos, generan estados de ánimo de largo plazo: positivos, emociones egosintónicas o placenteras; negativas o egodistónicas –sufrimiento, malestar psicológico-. Millán & Castellanos, (2018)	Eventos positivos o negativos en la trayectoria académica, valoración sobre nivel de autoestima y optimismo sobre experiencias vividas en los procesos de ingreso y permanencia en Prodep y SNII.	Experiencias positivas o negativas, más importantes en la trayectoria docente y de investigación.
	Componente cognitivo Juicios de valor sobre dominios de satisfacción con la vida, formas como la persona evalúa su desempeño a lo largo de la vida y a la luz de sus metas personales y valores socialmente determinados, evaluación de logros vs. aspiraciones. (Millán & Castellanos, 2018)	Logros en bienestar material, salud, productividad, seguridad laboral y relaciones con su comunidad. Capacidad para el logro de metas o superar situaciones estresantes. Metas académicas logradas, progresos obtenidos,	Nivel de satisfacción con los logros obtenidos y las metas alcanzadas en lo general.
	Componente cognitivo Juicios cognitivos sobre las variables externas que propician o no bienestar y satisfacción con la vida, y las condiciones necesarias para tener una buena vida y vivir bien, relacionados con el acceso a bienes y servicios. (Millán & Castellanos, 2018)	Capacidad de adaptación y resolución de condiciones de vida relacionados con los dominios: familiar, nivel de ingresos, vida social, creencias, situación de vulnerabilidad.	Experiencias sobre estrategias para hacer concluir todas las esferas de su vida. Estrategias de adaptación o ajuste para equilibrar o no dichas esferas-

Nota: Elaboración propia, con base en: Garrido Luque et al. (2006), Blanch (2003), Gil-Monte & Prado-Gascó (2021), OIT (1984), Millán y Castellanos (2018), Peiró y Prieto (996), Salanova et al. (2007)

Participantes

De acuerdo con Flick (2007), en la investigación cualitativa, uno de los pasos necesarios para dar respuesta a la pregunta de investigación y analizar exhaustivamente y sistemáticamente las categorías de análisis es la selección de los participantes, para lo cual se tomaron en cuenta los siguientes criterios.

- De variación máxima, como caso de estudio, se integraron todas las áreas del conocimiento reconocidas en el ámbito de la investigación científica, humanística y tecnológica; así como la mayor variabilidad posible en los rangos de edad, a fin de analizar las variaciones en los factores psicosociales que condicionaron el significado del trabajo y el bienestar subjetivo de profesoras investigadoras de una universidad pública estatal.
- El criterio de intensidad se refiere a los rasgos, procesos y experiencias de los casos de estudio.

En este sentido, a partir del padrón de beneficiarios del PRODEP y del SNII, reportado en el primer trimestre de 2024, se seleccionaron al azar doce mujeres investigadoras, dos por cada área del conocimiento, según la clasificación de la SECIHTI para el SNII. A través del correo electrónico institucional, se estableció el primer contacto para invitarlas a participar en esta investigación; se detallaron los objetivos y las consideraciones éticas bajo las cuales se rigieron las entrevistas, en las solicitudes aceptadas. De las invitaciones, siete profesoras investigadoras aceptaron participar. La tabla 5 detalla las principales características de las participantes.

Tabla 6.

Participantes, por área del conocimiento, nivel SNII y perfil PRODEP

Área de conocimiento	Disciplina	Nivel SNII	Cuerpo académico	Participación
Ciencias de la conducta y la educación	Desarrollo humano	C	Consolidado	Integrante
Ciencias de la conducta y la educación	Otras especialidades psicológicas	2	Consolidado	Integrante
Ingenierías y desarrollo tecnológico	Ingeniería y tecnología del medio ambiente	1	Consolidado	Integrante
Humanidades	Diseño	1	Consolidado	Integrante
Humanidades	Literatura específica	1	Consolidado	Integrante
Ciencias sociales	Administración y gestión	1	En consolidación	Líder
Ciencias de agricultura, agropecuarias, forestales y de ecosistemas	Otras especialidades agrarias	1	Consolidado	Integrante

Nota: Elaboración propia, con base en el Padrón de Beneficiarios SNII, SECIHTI 3º. Trimestre 2024 y Padrón de personal docente registrado en el PRODEP, 2024.

Técnicas para la recolección de la información

El método de recogida de datos se llevó a cabo mediante entrevistas en profundidad, conceptualizadas como:

> Una narrativa, un relato de historias diversas, como toda conversación, centrada en el detalle, la anécdota y la fluctuación de la memoria. Es de carácter holístico, en la que el objeto de investigación está constituido por la vida, las experiencias, las ideas, los valores y la estructura simbólica del entrevistado. (Galindo, 1998, p. 299)

Asimismo, Flick (2007) consideró que el foco de la investigación en las entrevistas en profundidad se centró sobre todo en la experiencia individual de la participante, toda vez que la información proporcionada resultó relevante para comprenderla. En ese sentido, el uso de esta técnica permitió conocer las trayectorias académicas y de investigación de las profesoras participantes, sus experiencias en el contexto laboral, las interacciones entre pares y en cuerpos académicos, las condiciones y normas organizacionales, los procesos de adaptación y ajuste para cumplir las demandas laborales, tanto de la universidad como de los programas de desempeño a los que estaban adscritas, y los significados y sentidos del trabajo académico construidos a partir de sus experiencias, interrelaciones y percepciones en su espacio laboral, y otras esferas de su vida familiar y social.

De acuerdo con Maytuk (1994, como se citó en Balcázar et al., 2013), como parte de la preparación de una entrevista a profundidad, se diseñó un guion de tópicos sobre la experiencia de las personas, opiniones o valores -lo que se piensa y cómo se valora un tema en particular-, sobre los sentimientos o estados afectivos experimentados, conocimientos o lo que las personas entrevistadas sabían del tema, preguntas perceptivas sobre -aspectos causales y preguntas de antecedentes demográficos. Esta estructura permitió guiar los temas de las entrevistas con las profesoras; además, fue uno de los elementos utilizados para verificar la saturación de

información por categorías de análisis. A continuación, se describe el proceso seguido para obtener la información de las participantes.

- A través de un correo electrónico institucional, se estableció el primer contacto con las profesoras investigadoras. En dicho comunicado, se presentó a la sustentante y se explicó en detalle el objetivo de la investigación. Una vez aceptada la invitación, se envió una segunda comunicación para acordar la fecha, la hora y el lugar de la primera entrevista.
- En la primera cita se explicó a detalle el objetivo de la investigación y la forma de participación, y se presentó la carta de consentimiento informado, solicitando además la autorización de la participante para la grabación de las entrevistas. Se dio el tiempo necesario para su lectura y la resolución de preguntas. Una vez firmada por ambas partes, se entregó una copia de la carta y se acordaron las fechas y horarios de las reuniones sucesivas.
- Se trabajó con las siete profesoras; en promedio, cada entrevista duró entre 50 minutos y una hora, y se llevaron a cabo tres sesiones de entrevistas.

Procedimiento de obtención de datos

- Con el propósito de cuidar que las narrativas de las profesoras se saturaran lo mejor posible en cada categoría de análisis y eje temático, una vez hecha la transcripción de las entrevistas, se cotejaron audio y texto para asegurar la exactitud de la información recabada. Los textos se importaron al software “Atlas.Ti” Para el análisis cualitativo, con base en los ejes temáticos, se asignaron los códigos, lo cual posibilitó hacer los ajustes necesarios a la guía de tópicos para las sesiones sucesivas con cada profesora. En la tabla 7 se presenta el reporte de coocurrencia de códigos y ejes temáticos por entrevista.

Tabla 7.

Tabla de saturación de códigos por entrevista de siete profesoras-investigadoras

	1 Arquitectura .d... 76	2 Química.docx 102	3 Salud.docx 139	4 Humanidades 76	5 Turismo.docx 100	6 Biología.docx 137	7 Psicología .docx 114	Totales
BS componente afectivo 55	7	5	15	8	5	8	7	55
BS componente cogniti... 22	4	2	3	5	2	4	2	22
BS componente cogniti... 42	4	5	13	3	9	4	4	42
FPS Cambios en el luga... 25	2	2	6		2	5	8	25
FPS función instrument... 62	8	5	10	3	11	15	10	62
FPS Identidad laboral y... 38	6	2	12	6	4	5	3	38
FPS Relaciones interpe... 82	6	11	9	8	6	20	22	82
FPS Sentido de perten... 52	5	6	16	5	4	11	5	52
FPS Tiempo de trabajo 74	3	14	11	15	14	9	8	74
ST Centralidad del trab... 43	10	12	11	2		4	4	43
ST Evaluaciones norma... 98	6	16	12	12	24	19	9	98
ST Identificación con el... 22	3	7	4	2	1	3	2	22
ST Metas laborales 39	2	4	7	5	4	9	8	39
ST Valores laborales 32	6	3	5	2	4	8	4	32
Trayectoria Académica 62	5	8	5	3	10	13	18	62
Totales	77	102	139	79	100	137	114	748

Nota: Elaboración propia, con base en la codificación por categorías de análisis en las entrevistas realizadas a siete profesoras investigadoras de una universidad pública autónoma estatal

Consideraciones éticas

El trabajo de campo de la presente investigación se sustentó en los principios éticos de los psicólogos y en el código de conducta de la Asociación Americana de Psicología (APA). En primera instancia, el grupo tutorial y el programa de posgrado revisaron y autorizaron el protocolo de investigación, el diseño de la entrevista y la carta de consentimiento informado. El grupo de profesoras participantes se determinó aleatoriamente a partir del padrón de beneficiarios registrados en el Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII) de la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI) y en el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), Tipo Superior.

Una vez asignados los participantes, se les solicitó la primera entrevista, en la que se explicaron los siguientes elementos: el propósito de la investigación, los tiempos previstos para el desarrollo de las entrevistas, qué se esperaba de su participación, su derecho a negarse a participar y/o retirarse de la investigación si lo considerasen conveniente, situaciones o hechos que podrían influir en su colaboración, los riesgos o incomodidades que podrían generarse durante las entrevistas, el anonimato en el manejo de la información para asegurar la

confidencialidad y a quién contactar para preguntas sobre la investigación. Además, se explicó el consentimiento informado para la grabación de la entrevista para la recopilación de la información. En el Anexo 1 se presenta un ejemplar de la carta de consentimiento informado firmada por todas las participantes.

Métodos de análisis de información

El análisis estructural del discurso es un método cuyos antecedentes teóricos se encuentran en la lingüística estructural, que propone un procedimiento de trabajo para analizar los resultados de las entrevistas y sugiere enfocarse en la construcción de un objeto determinado más allá de lo que enuncia o verbaliza un texto. Es un método aplicado al estudio de las representaciones sociales y se inspira en la semántica estructural desarrollada por Greimas (1996), citado por Martinic (2006). El procedimiento básico en el análisis estructural del discurso es la construcción de categorías y la clasificación del material discursivo. Este procedimiento permite transformar los datos y el texto en unidades que puedan relacionarse, compararse y agregarse a unidades mayores; esto es, transformar el texto y el sentido literal en categorías y relaciones implícitas que producen un sentido y prácticas en contextos específicos (Huberman, 1991, en Martinic, 2006).

Como método semántico, su objetivo es comprender los principios organizadores que dan sentido al discurso que el sujeto expresa; asimismo, como método estructural, describe y construye una estructura y, a la vez, organiza las relaciones entre los elementos o unidades del texto. Se orienta a comprender los efectos del discurso sobre la estructura simbólica de la que participa la persona. En otras palabras, trata de estudiar cómo la persona que habla es, a la vez, hablada, por el principio simbólico que organiza su enunciación. Martinic (2006)

A partir de las narrativas recogidas de las entrevistas en profundidad, en primer lugar se ubicaron los códigos o unidades mínimas de sentido. Como señala Greimas, citado por Martinic (2006), los códigos son resultado de una relación que se comprende a través de los principios

de disyunción — categorías que adquieren valor por su oposición o diferencia con otra — y de conjunción — que adquieren sentido por la inclusión en un registro más amplio como parte de una misma unidad del eje semántico —. Para su análisis, se utilizó la fórmula propuesta por Greimas (1996) y Rémy (1990) en Martinic (2006).

$$A/B; A = B; B = A; \;\; A + B = T$$

Donde;

A, B = términos o categorías definidas,

/ = relación de oposición o de disyunción,

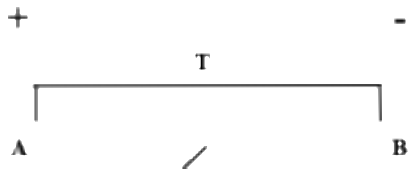
A, B = términos o realidades inversas de A, B,

T = totalidad

Esquemáticamente estará representado como:

Figura 1.

Principios de disyunción y conjunción en el análisis estructural del discurso



Para Piret (1996) y Rodríguez (1996), citados por Martinic (2006), en la construcción de cada categoría, se deben cumplir los principios de oposición binaria (código que une solo dos términos o categorías inversas u opuestas en el discurso); homogeneidad (que relaciona o asocia en un mismo eje semántico y pertenecen ambos al mismo contexto). Además, se deben atender los criterios de exhaustividad (para que los dos términos constituyan un código y, al formar parte de una totalidad o eje común, describan de manera exhaustiva el eje semántico definido) y exclusividad (en los términos de una disyunción en el código, deben tener propiedades y características diferentes y ser, a la vez, mutuamente excluyentes). Asimismo, se recomienda

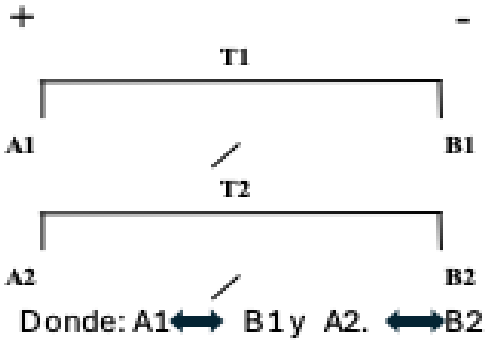
condensar los códigos cuando se repite la totalidad, es decir, cuando semánticamente y en significado representan lo mismo.

Una vez definidas las estructuras de los principios y criterios, así como la valoración y condensación de los códigos, el siguiente paso fue construir las relaciones entre los códigos definidos, lo que permitió conocer la estructura del discurso. A la fecha del corte para la presentación de este borrador, aún se está analizando el tipo de estructuras, de las presentadas a continuación, que mejor explican los códigos.

Estructuras paralelas: en términos de los códigos de valoración, atribuyen propiedades de forma sistemática, paralela o inversa a los términos que conforman un código base. Obedecen al principio de asociación, y sus valoraciones positivas o negativas son similares en ambos lados de las relaciones. (Rémy 1990 en Martinic 2006) Su representación se muestra en el siguiente esquema:

Figura 2.

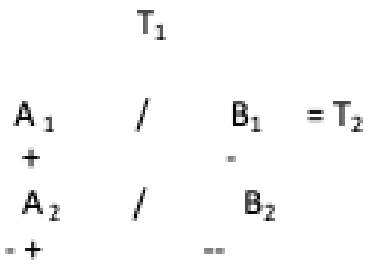
Estructuras paralelas en el análisis estructural del discurso



Estructuras jerarquizadas: que expresan una distinción clara entre los términos que forman parte de los códigos y se construyen cuando uno de ellos es, al mismo tiempo, la totalidad de un nuevo código, y se representan como lo indica la siguiente figura.

Figura 3.

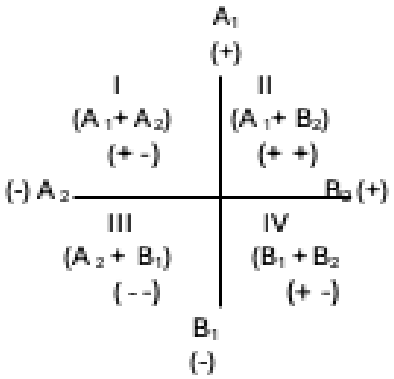
Estructuras jerarquizadas en el análisis estructural del discurso



Estructuras cruzadas o relaciones más completas, que permiten analizar los matices de las distinciones presentes en cualquier representación, son estructuras complejas que, conceptualmente, cubren la mayor parte de las relaciones que pueden ofrecer los códigos entre sí. Al producirse el cruce de dos códigos (A_1/B_1 x A_2/B_2), se originan cuatro nuevas realidades o campos semánticos, definidos como producto axial, según se muestra a continuación (Martinic 2006).

Figura 4.

Estructuras cruzadas en el análisis estructural del discurso



Como estrategia para fortalecer la confianza en el análisis de resultados, se recurrió a la triangulación de métodos, según Mendizabal (2006). Esta certeza puede lograrse mediante la implementación de otros métodos y técnicas cualitativas. En ese sentido, además, se utilizó el método *de Análisis de Marcos (Frame Analysis),* desarrollado por Goffman (1974), que es un

proceso de construcción de significados que triangula constantemente las estructuras sociales (experiencias y vivencias), discursivas (comprensión y articulación del lenguaje en argumentos, explicaciones, metáforas y léxico) y cognitivas (marcos conceptuales del evento y marcos enculturados que seleccionan aspectos del evento para su comprensión e interpretación —frames—). Las personas poseen la capacidad de usar la actividad real y concreta, que tiene un significado, como modelo en el cual operan las transformaciones (Goffman, 1974).

En esta perspectiva, se considera el lenguaje situado en circunstancias concretas de la vida cotidiana, señalando cómo las interacciones y las instituciones constituyen un marco contextual que propicia interpretaciones y crea sentidos. Se centra en cómo la organización de la vida social proporciona contextos en los que tanto la conducta personal como la comunicación con el otro pueden entenderse. El lenguaje es uno de los numerosos recursos simbólicos que constituyen un índice de identidades y relaciones sociales, construidas continuamente durante esta interacción. Los marcos interpretativos permiten explicar por qué distintas formulaciones lingüísticas pueden activar interpretaciones divergentes de una misma situación. Parte del discurso, como proceso creativo del lenguaje, produce una relación de construcción de significados dados entre el fenómeno social, la cognición y la creación lingüística de la realidad social (Pfleger, 2021).

Goffman (1974) aborda interdisciplinariamente la problemática de cómo se construyen conocimiento, experiencia y significación en el discurso. Un encuadre o marco denota un fenómeno activo, derivado de un proceso, que implica agencia y controversia en el nivel de la construcción de la realidad (Pfleger, 2021). Es un marco de significación, un esquema interpretativo que simplifica y condensa el mundo existente, selecciona y codifica objetos, situaciones, eventos, experiencias y secuencias de acción, y los relaciona con el medio ambiente en el que se desenvuelve el actor (Chihú, 2000). Por su parte, Johnston (1995) y Snow y Benford (2000) aplican la comprensión de marcos como esquemas de resolución de problemas.

Para contextualizar *el análisis de marcos*, en primer lugar, se establecen los marcos de referencia (*frames*) que, en las narrativas de las mujeres académicas, se utilizaron para reconstruir las estructuras mentales y explicar cómo dan sentido y significado al trabajo académico.

Marco del capitalismo académico: proceso centrado en la economía de mercado globalizada, orientado a modelos de producción y competencia, a la gestión, al control financiero y a la rendición de cuentas, y a la vinculación de las universidades y del personal docente con el mercado.

Marco del perfil docente deseable: las características laborales del profesorado universitario combinan la docencia, la tutoría académica, la generación y aplicación del conocimiento y la gestión académica y administrativa. Además de mejorar sustancialmente su formación, se evidencian la dedicación y el desempeño de los cuerpos académicos como un medio para elevar la calidad científica, tecnológica y de la educación superior.

El Marco de los Programas de Estímulos al Desempeño es una estructura interna de seguimiento y evaluación de las funciones docentes, a partir de su desempeño, el otorgamiento de ingresos económicos adicionales al salario base y los apoyos financieros a proyectos de investigación reconocidos por su calidad.

Marco desde la perspectiva de género, condiciones laborales para las profesoras universitarias, oportunidades de ascenso, promoción, desigualdad salarial, brechas de género, participación en la construcción sexual del conocimiento, conciliación de la vida familiar y el trabajo académico, prácticas de cuidado.

Marco del sentido y del significado del trabajo, proceso psicológico que crea una identidad social y permite explicar los motivos, actitudes, valores, la importancia e internalización de normas sociales sobre el acto de trabajar**.** Resultado de la realidad laboral, fuente de éxito y de sentido valorativo.

Marco de factores psicosociales, condiciones de la organización, tiempo de trabajo, sentido de pertenencia institucional, capacidades personales, relaciones interpersonales, identificación con el rol docente, función instrumental del trabajo.

Marco de bienestar subjetivo: experiencias y juicios de valor sobre las condiciones de vida en diferentes ámbitos y condiciones necesarias para una buena vida, valoración hedónica y eudaimónica.

En un segundo momento, se plantearon preguntas guía para responder a los marcos interpretativos. Para este ejercicio se retomó la propuesta de Bustelo y Lombardo (2005), quienes formaron parte de una investigación a gran escala sobre la desigualdad de género en la formulación de políticas de igualdad en Europa, en específico, se analizaron las áreas de la vida laboral y familiar, la violencia doméstica y la participación política de las mujeres. Su propósito fue identificar la lógica interna de los marcos interpretativos en los temas y textos, así como la manera en que se analizan y se resumen los discursos (implícitos y explícitos), y cómo los/las actores/as políticos/as presentes en los textos asignan al problema de la desigualdad de género y a las propuestas de solución.

En dicho estudio, el análisis de los marcos interpretativos enfatiza las relaciones de poder presentes en el discurso; además, identifica los procesos de exclusión (Bustelo y Lombardo, 2005). En este sentido, retoman la propuesta de Snow y Benford (1988) en relación al proceso de creación de marcos interpretativos. Asumen que los marcos de política tienen como base tres tareas fundamentales: el diagnóstico, como un hecho social considerado problemático y que requiere cambios; el pronóstico, que supone una solución al problema (diagnóstico); y la acción correctiva específica de lo que se debe hacer para corregir el problema.

Ahora bien, en el planteamiento de preguntas guía para describir los marcos interpretativos y facilitar el análisis comparativo, a partir de la base teórica desarrollada por Bustelo y Lombardo (2005), se consideraron la teoría feminista, la perspectiva de género y el análisis del discurso, toda vez que el trabajo de las mujeres académicas se enmarca en estos

supuestos. En tal sentido, en la tabla 8 se describen las interrogantes que orientaron la identificación de fragmentos de entrevistas para su ubicación en un marco predominante. Se definieron las perspectivas desde las que hablan las profesoras, en referencia a los actores institucionales universitarios (pares académicos, autoridades, evaluadores y familia) y a los procesos organizacionales (ingreso, permanencia y promoción en la plaza de profesora de tiempo completo), así como a los programas y sistemas de estímulos al desempeño: SNII, Prodep, Proed y Proinv. Finalmente, con base en la contextualización y el análisis de marcos, se desarrollaron las interpretaciones.

Tabla 8. Preguntas guía

Diagnóstico**: hecho de la vida cotidiana considerado como problemático**	Pronostico: **Solución al hecho problemático, especifica que se debe hacer.**
¿De qué problema se habla? ¿Por qué se ve como un problema? ¿Cuál es la causa del problema? Dimensión: ¿En qué medida la perspectiva feminista está presente en las narrativas de las profesoras? Mecanismos: recursos, normas, de las condiciones laborales Localización: ¿Dónde se localiza el problema?	¿Qué hacer? ¿Qué acciones son necesarias?, ¿por qué? ¿Prioridad en el cumplimiento de objetivos? ¿Cómo alcanzar los objetivos? Dimensiones de género implícitas Mecanismos y recursos para la legitimación de las condiciones laborales. Localización: contexto institucional, contexto laboral, contexto académico, contexto familiar.
Actores en el diagnóstico: ¿Quién ha causado el problema? ¿Quién es responsable? ¿De quién es el problema? ¿Existe un grupo normativo que genera el problema? ¿Qué se observa como negativo o perjudicial en las instituciones o las personas?	¿Quién debería hacer qué? ¿Quién puede sugerir estrategias de acción? ¿Sobre quién o quiénes se actúa? ¿Qué se observa cómo ideal en las formas de actuar? Límites de la acción Legitimación de la acción o inacción

Fuente: elaboración propia, adaptada de Bustelo, M. y Lombardo, E. (2005).

Resultados

Con la finalidad de dar respuesta a la pregunta de investigación que guía el presente estudio, se consideró pertinente analizar las narrativas de las profesoras investigadoras en tres fases: la construcción del significado del trabajo, los factores psicosociales presentes en los actos de significación y los estados de bienestar subjetivo que las profesoras perciben como resultado del ejercicio de sus funciones y del contexto institucional donde se desempeñan, y finalizar el análisis con narrativas donde convergen los factores psicosociales que contribuyen a la construcción de los significados del trabajo y el bienestar subjetivo.

Es importante precisar que, para este ejercicio, se seleccionaron las categorías de análisis que obtuvieron el mayor número de menciones en las narrativas de las profesoras. Para el eje temático "Significado del trabajo", se presentan las categorías de análisis sobre centralidad en el trabajo y evaluaciones normativas del trabajo; del eje temático "Factores psicosociales", se presentan las categorías de análisis relaciones interpersonales y tiempo de trabajo; y, finalmente, en el eje temático "Bienestar subjetivo", las categorías de análisis reportadas son el componente afectivo y los juicios de valor del componente cognitivo.

En primer lugar, se desarrollan las estructuras de sentido sobre la construcción del significado de trabajo. De acuerdo con Peiró y Prieto (1996), se construye mediante un proceso continuo de socialización y apropiación de contenidos y referentes sobre la noción de trabajar, la valoración del papel de las organizaciones y los aspectos socioeconómicos del entorno laboral. Por su parte, para Blanch (2007), el significado de trabajar es un constructo multidimensional integrado por cuatro ejes semánticos: centralidad del trabajo, valoración de las normas laborales, metas laborales y la identificación con el rol laboral. De los cuales, a continuación, se analiza cada uno.

La importancia del trabajo y su disyunción entre las esferas laborales y familiares

En relación con la centralidad del trabajo, se observa que la percepción de las funciones sobre las cuales gira el propósito de vida de las profesoras y que determina su rol tanto en la universidad pública como en su vida familiar y social, se identifican dos temáticas.

El trabajo contractual, el grado de compromiso con sus funciones y los resultados obtenidos durante su trayectoria académica hacen referencia a las experiencias positivas y negativas vivenciadas por las profesoras de tiempo completo adscritas a programas de estímulos al desempeño, como resultado de las actividades asignadas explícitamente por la normativa universitaria, así como por las actividades implícitas o no necesariamente relacionadas con la docencia e investigación que, para la institución o para los programas de estímulos, son administrativamente necesarias.

En este sentido, respecto a su desempeño como investigadora, la profesora H comentó:

> Me gusta lo que hago, yo investigo …, he escrito artículos, capítulos de libro, en general mi producción rebasa lo que se pide en las plataformas, por lo que generalmente voy organizando mis tiempos y entregas, sobre todo en las revistas, porque los tiempos de revisión de las editoriales no siempre se ajustan a los tiempos de la evaluación, entonces voy anticipando mis entregas…

Sin embargo, las experiencias sobre las actividades administrativas que realiza en los procesos de promoción de los programas de estímulos al desempeño son:

> Es complicado. Es decir, insisto, no es nada más, pues yo trabajo y ya, ¿no? Sino todo esto que ya va más allá del trabajo, va más allá de lo que yo tendría que estar haciendo, ¿no? De pronto tengo que ser administradora, tengo que saber de sistemas, tengo que saber de… porque si no, no…

Estructuras de sentido

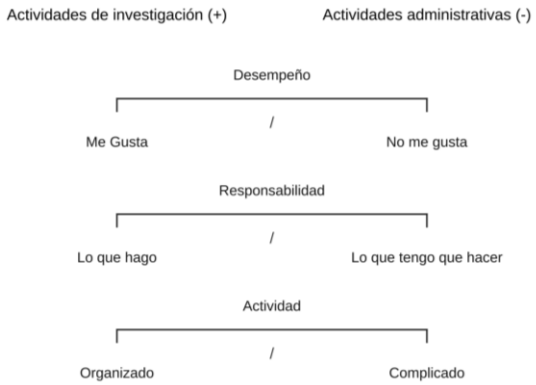
Isotopía: importancia de las actividades sustantivas como PTC sobre las funciones adjetivas

Proposiciones positivas: Me gusta lo que hago, investigo... mi producción rebasa lo que se pide en las plataformas.

Proposiciones negativas: Es complicado… va más allá de lo que yo tendría que estar haciendo, tengo que ser administradora, tengo que saber de sistemas…

Figura 5.

Importancia de las funciones sustantivas, como PTC.



Fuente: elaboración propia, con base en entrevistas a profesoras investigadoras.

Para la profesora H, en la escritura se centraliza el proceso de investigación, lo que considera una actividad agradable y organizada, en la que puede planear anticipadamente sus resultados para la obtención de estímulos (como sinónimo del reconocimiento que le es otorgado por ese compromiso y dedicación al trabajo); sin embargo, los procesos administrativos (como la integración de información y documentación a diversas instancias universitarias y de dependencias públicas que regulan los programas de estímulos) son percibidos como una obligatoriedad, algo que se tiene que hacer, que no es agradable, es complicado y del cual se requiere saber procedimientos o actividades no relacionadas con su formación profesional e investigadora en su área del conocimiento.

Esta percepción sobre la importancia de las funciones sustantivas como investigadora se refuerza con lo dicho por Salanova, Gracia y Peiró (1996) sobre la centralidad absoluta del trabajo como componente evaluativo que se atribuye al acto de trabajar, como un rol de vida y que determina su autoimagen como investigadora; en tanto, la centralidad relativa o las valoraciones sobre la importancia que se le concede al trabajo en función de otras esferas son un componente

decisional que posibilita a la investigadora realizar las actividades menos satisfactorias de forma instrumental, dado que son requeridas para obtener estímulos al desempeño.

Asimismo, en el segundo eje de análisis, es posible que las personas valoren la centralidad del trabajo en función de otros aspectos de igual, mayor o menor importancia en su vida, tal como el caso de la profesora Q, quien relata su experiencia laboral en el sector industrial y su posterior ingreso como profesora en la universidad.

> …a nivel profesional si se sufren algunas dificultades, también estuve trabajando en el medio en la industria recién egresada de la licenciatura, pero se me complicaba sobre todo en rolar turnos, … y como mujer si veía yo esa diferencia o esas limitantes, uno también quiere crecer pero sacrifica mucho a la familia, dije yo creo que estuvo bien por aprender, tal vez es muy buena la paga …, pero no te permite crear una familia o permanecer con ellos…, entonces si por esa situación me vi como que negada para la industria, …y sentí que no era vida para mí, dije no, yo creo que me regreso a la escuela, a seguir trabajando, me gusta más, yo creo en la familia, necesito tener hijos y estar con ellos, no dejarlos en guardería o encargados, mis papás siempre vivieron conmigo, crecí en un ambiente, en un núcleo familiar estable y así lo deseo para mis propios hijos…

Isotopía: circunstancias y razones para dejar el sector industrial y regresar a la universidad como espacio laboral.

Proposiciones positivas: crecer, buena paga, creo en la familia, tener hijos y estar con ellos, regresar a la escuela, seguir trabajando, me gusta más.

Proposiciones negativas: se sufren dificultades; se me complicaba rolar turnos; como mujer, veía diferencias o esas limitantes; se sacrifica la familia; no era vida para mí.

Figura 6.

Del trabajo en la industria al trabajo en la universidad



Fuente: elaboración propia, con base en entrevistas a profesoras investigadoras.

En el caso de la profesora Q, las esferas laboral-universitaria y laboral-industrial se confrontan por su centralidad relativa; esto es, el trabajo en el entorno industrial le exigía una disponibilidad casi absoluta, lo que le suponía dificultades, como sacrificar la posibilidad de formar una familia, aunque el salario y las oportunidades de crecimiento profesional fuesen relativamente atractivos para ella, así como para otras mujeres que se enfrentan a estos entornos laborales. Las circunstancias micro y macrosociales influyen en los comportamientos productivos y reproductivos (González, 1997) y en la forma en que el género se construye y reproduce mediante símbolos, normas e instituciones sociales como la familia, el sistema educativo y el mercado de trabajo (Chávez, 2010).

Así, en esta narrativa, la profesora Q. prefiere tener vida, formar familia y regresar a la escuela (universidad pública), camino por el que un número importante de profesionales prefiere incursionar para mantener en relativo equilibrio las esferas familiar y laboral. Sin embargo, su inclusión en la universidad pública también fue para ella y las seis participantes. Desempeñarse en una entidad con una función socioeducativa predeterminada, donde la institucionalización

administrativa rige y controla los estándares de productividad docente e investigativa, no fue tarea fácil.

Esta disyunción entre la esfera familiar y el trabajo académico en la universidad pública se vive de manera singular. Desde la perspectiva organizacional, la universidad como espacio laboral y la docencia universitaria se conjugan como un tipo particular de trabajo, donde el personal docente se vincula con una organización que lo contrata para el ejercicio de una función institucional, con pares académicos diferencialmente posicionados, con estudiantes como destinatarios directos de la tarea de enseñanza y con saberes de tipo disciplinar, pedagógico y experiencial que se ponen en juego en el ejercicio del quehacer cotidiano (Walker 2023), cotidianidad que, en algunos casos, debe compartirse con otras esferas de la vida, de acuerdo con lo narrado por la profesora T.

> Yo creo que eso es algo muy de las mujeres, porque al final del día estudias, trabajas y todo y, nadie te va a quitar una responsabilidad, entonces cuando entré al doctorado, yo tenía un niño de casi cuatro años y una niña de diez años. La gran ventaja que tenía y todavía tengo es que mi mamá vive muy cerca de mi casa y la escuela estaba muy cerca, entonces cualquier cosa yo le marcaba a mi mamá y mi mamá los llevaba a mi casa, los traía, lo que sea, yo creo que, ese es un recurso muy importante que a lo mejor sin su ayuda hubiera sido un poco complicado hacer eso…

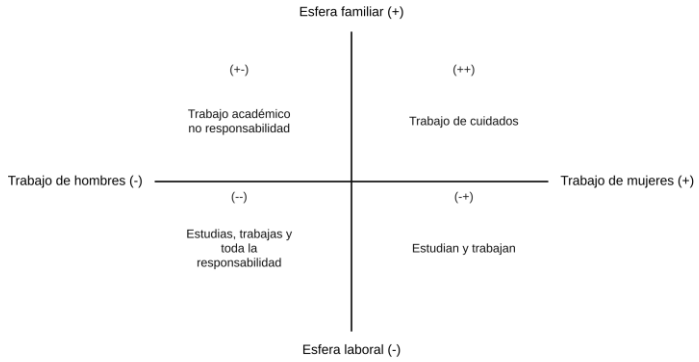
Isotopía: organización del tiempo en las esferas familiar y laboral.

Proposiciones positivas: algo muy de mujeres; estudias, trabajas y todo; ventaja de tener a mi mamá, recurso muy importante.

Proposiciones negativas: nadie te va a quitar la responsabilidad; sin su ayuda, habría sido complicado.

Figura 7.

El tiempo entre la esfera familiar y la laboral



Fuente: elaboración propia, con base en entrevistas a profesoras investigadoras.

Para la profesora T, compartir el trabajo de cuidados de la esfera familiar, con las actividades derivadas de sus funciones como profesora investigadora de tiempo completo, ejemplifica lo que Salanova, Gracia y Peiró (1996) plantean como la centralidad relativa del trabajo, o la importancia que una persona le da al trabajo en relación a la que concede a otras áreas relevantes de su vida (familiares, religiosas, comunitarias, de activismo). Su carácter decisional se fundamenta en la segmentación de las experiencias personales y la toma de decisiones sobre aquellas áreas en las que debe o prefiere desempeñarse por ser más satisfactorias o brindar mayores recompensas intrínsecas.

Es importante comentar que esta estructura es representativa de lo dicho por seis de las siete profesoras en relación con las estrategias que llevaron a cabo o llevan a cabo para organizar los tiempos y las responsabilidades, tanto de las actividades laborales como de las domésticas y de cuidados. Se observa que se realizan categorizaciones cuando lo que prevalece son tendencias en las que se comparten ambas esferas, por lo que se considera que lo propuesto por Salanova, Gracia y Peiró (1996) sobre la centralidad relativa no se cumple para las profesoras, como señala la profesora T, al ser las actividades domésticas y de cuidados una

responsabilidad “muy de mujeres”. Con el mismo nivel de preferencia, asumen funciones como profesoras de tiempo completo, entre las que están la profesionalización y la actualización permanente, y las funciones domésticas y de cuidado, ambas altamente demandantes y, a la vez, gratificantes, por lo que no se decantan por centrarse en una sola. Más bien, generan estrategias para conciliar, con el máximo equilibrio posible, las esferas laboral y familiar, recurriendo para ello a redes de apoyo familiares, principalmente a sus madres.

Los resultados del análisis de marcos interpretativos (*frame analysis***)** sobre la importancia del trabajo y su disyunción entre las esferas laborales y familiares de las profesoras investigadoras fueron los siguientes: el perfil docente deseable, el sentido y el significado del trabajo, los factores psicosociales y la perspectiva de género, identificados como temas comunes en las narrativas de las profesoras. A través de las preguntas guía se construyó la tabla 9, en la que se identifican el marco explicativo, las palabras clave y las respuestas para el diagnóstico y el pronóstico, según se muestra en el anexo 2[3].

El primer marco de referencia se sitúa en las normas y atributos del perfil deseable del profesorado con dedicación a tiempo completo: una distribución equilibrada de las funciones de docencia, gestión, investigación y aplicación del conocimiento (SEP 2006). Con base en estas características, se diseñan los sistemas de evaluación del desempeño, como métricas que evidencian la productividad académica, entre ellas, la divulgación de textos y artículos científicos, medida por la cantidad, calidad e impacto de las publicaciones. El ejercicio de publicación se rige por reglas de operación y plazos determinados por las editoriales de revistas científicas, lo que ha generado desfases entre los plazos de publicación de las editoriales (responsables de la divulgación del conocimiento) y los establecidos por la universidad y las instancias evaluadoras para presentar evidencias mediante sistemas de concentración de reportes de desempeño.

[3] Debido a que las tablas de preguntas guía para el análisis de marcos interpretativos son extensas, se integran como anexos.

Como estrategia de cumplimiento de las funciones docentes comprometidas con la universidad y de presentación de evidencias de desempeño en los sistemas de evaluación, la organización de actividades materializadas en la agenda tiene gran relevancia en su cotidianidad laboral; se vuelve el centro de su productividad académica. Al mismo tiempo, el concepto de tiempo se torna anticipatorio: es una herramienta que puede ajustar las demandas de dos entidades con lógicas de trabajo diferentes u opuestas que legitimarán su desempeño.

El modelo de evaluación docente implementado por las políticas públicas en educación superior ha desdibujado la esencia de la función docente universitaria; los márgenes de la libertad académica se han acotado. Aunque en esencia la libre discusión de ideas, el libre examen y la libertad de investigación parecían inalterables, en la actualidad los modelos de gestión del conocimiento, centrados en el control de la actividad docente, han impuesto actividades operativas consideradas no relacionadas con el trabajo académico. Se significan como una imposición, un sobreesfuerzo que no corresponde a su función, pero que se debe realizar para lograr metas de evaluación; por lo tanto, las funciones administrativas se valoran negativamente como cargas que se deben cumplir para alcanzar los objetivos de excelencia docente.

De igual modo, desde la perspectiva de género, las aportaciones de Izquierdo y Atristán (2019) fortalecen la narrativa de la profesora sobre su disyuntiva entre la vida laboral y la vida familiar; la realización de proyectos profesionales y la aspiración a un mejor salario la enfrentan con el deseo de formar una familia. Las condiciones laborales que enfrentan las mujeres que buscan integrarse al sector industrial suelen ser incompatibles con la vida familiar, lo que evidencia brechas de género y desigualdad laboral. Este fenómeno también es reconocido por Castañeda y Ordorika (2015) como la feminización de la planta docente en las universidades. La flexibilidad de horarios es atractiva y valorada por las mujeres que buscan integrarse al mundo del trabajo remunerado; sin embargo, al posibilitar una jornada laboral accesible pero incompatible con una carga académica exigente, el tiempo de trabajo se extiende al ámbito doméstico y se comparte con el trabajo de cuidados, lo que propicia una doble o triple jornada.

La inclusión de las mujeres en el mercado laboral ha flexibilizado la división entre la vida doméstica y extradoméstica; sin embargo, a las mujeres aún les corresponde la total responsabilidad del ámbito doméstico. Desde la perspectiva feminista, para Blázquez et al. (2012), son situaciones que crean dobles jornadas —laboral y doméstica— y generan desigualdad en las condiciones laborales entre hombres y mujeres, toda vez que, además del trabajo remunerado, atienden las responsabilidades familiares, lo cual las pone en desventaja. En el ámbito académico, esta condición parece ser invisible en las trayectorias diseñadas para el profesorado masculino, que imponen cargas iguales a ambos géneros y ofrecen mayores posibilidades de éxito a los académicos. Para las mujeres, que necesariamente deben conciliar la vida laboral y familiar, se presentan obstáculos y desafíos en la conciliación de actividades y tiempos para cumplir oportunamente con cada demanda.

En suma, la apertura del mercado laboral para las mujeres, particularmente en instituciones de educación superior, ha provocado cambios culturales en los modelos tradicionales de trabajo. Se construyen redes de apoyo social y familiar, y se reconoce como un recurso importante la intervención de madres, suegras, otras familiares o personal de servicio, quienes asumen el papel de apoyo en tareas de cuidado, abriendo así la posibilidad de desarrollar una carrera académica. Sin embargo, también se generan condiciones de precariedad para quienes, de manera solidaria, apoyan sin remuneración económica; para las personas que se subcontratan en condiciones salariales desfavorables y para la docente misma, que destina una parte de sus ingresos para cubrir estos servicios.

De la reciprocidad entre el deber y el merecer

En el eje temático sobre la valoración de las normas laborales, en palabras de Blanch (2007), son evaluaciones que las personas hacen sobre sus derechos o lo que pueden pedir a la organización, así como las obligaciones que la organización tiene con las personas que trabajan para ella. De las narrativas de las profesoras, se ubican aquí tres temáticas.

a) Las valoraciones a la normatividad aplicada en los procesos de ingreso, permanencia y promoción en la plaza de profesora de tiempo completo en la universidad pública. Las reflexiones valorativas que hacen sobre las condiciones laborales, entre las que destacan los modelos de contratación laboral, la flexibilidad laboral, la virtualización de las actividades, la intensificación de las tareas de docencia e investigación y el control de los resultados de productividad, son parte de las nuevas reglas (Walker, V., 2023). En ese sentido, la narrativa de la profesora T ilustra la valoración que hace sobre las condiciones salariales de su ingreso en la plaza de profesora de tiempo completo:

> …Obviamente uno acepta sin preguntas, y digo a veces es bueno aceptar sin preguntas, porque si preguntaras o lo hicieras muy racional, pero de nuevo, y yo creo que eso sí es algo importante, yo lo pude hacer porque tenía un respaldo económico, y tenía un respaldo familiar, pero la verdad cuando yo entro a la plaza de PTC, me cambian de nómina, yo ya llevaba ocho años como profesora de asignatura en nómina general, y entonces, prácticamente ganaba lo mismo, porque como PTC categoría A en nómina CAF, ganaba como cinco mil pesos a la quincena, mientras que dando clases yo ganaba cuatro mil y tantos pesos, y yo dando clases yo tenía mis horarios, y me daba tiempo para muchas cosas, pues a mí la verdad, financieramente a mí me fue muy mal, pero de nuevo…yo tenía el respaldo, pero si no tienes ese respaldo, no hay forma de que puedas vivir con ese salario, o sea la verdad es sumamente complicado… Entonces en mi caso, la parte económica no era lo más importante, sino lo más importante para mí era, yo puedo desarrollarme, hacer lo que me gusta, porque también para mí eso es importante… yo duré cinco años en Nomina CAF, o sea, paupérrimo mi salario…

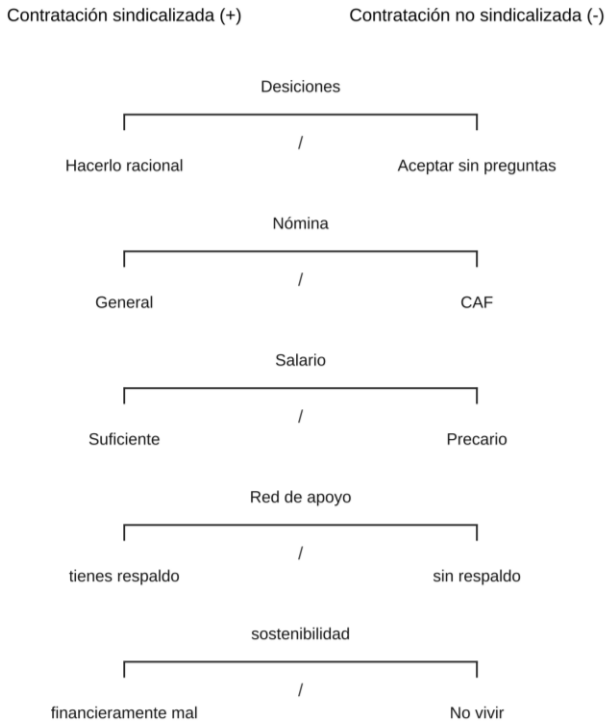
Isotopía: Condiciones de contratación como profesora de tiempo completo

Proposiciones positivas: contratación sindicalizada en nómina general, racional, suficiente, tienes respaldo.

Proposiciones negativas: contratación no sindicalizada, aceptar sin preguntas, nómina CAF, precario, sin respaldo, no vivir.

Figura 8.

Condiciones de contratación de profesoras



Fuente: elaboración propia, con base en entrevistas a profesoras investigadoras.

b). Las valoraciones a las normas y gestiones que rigen sus funciones como investigadora; se retoman aquí las propuestas de Blanch (2003) y Peiró y Prieto (1996) sobre los referentes normativos que permiten evaluar las relaciones entre el área de gestión de la universidad y las actividades de investigación que las profesoras asumen como deber o compromiso consigo mismas y con la sociedad; así como la evaluación de los resultados instrumentales y las metas que aspiran a lograr como producto de su trabajo. En este sentido, la profesora Q ilustra estas valoraciones al narrar sus experiencias en la gestión de insumos para realizar sus investigaciones.

> “Los equipos y los reactivos que no puedo conseguir salen ya de nuestro bolsillo … Yo creo que siempre se destina una parte del sueldo, porque tenemos varios tesistas y siempre buscamos

> apoyarlos… siempre andamos haciendo investigaciones que todas sean originales... Tenemos los equipos, pero si te falta el reactivo te dicen que te esperes al siguiente mes; entonces yo lo consigo o platicamos con los proveedores a crédito… Con el avance de las ciencias, vemos que todas las revistas están migrando a Open Access, entonces el acceso al conocimiento va a ser mayor, sin embargo, ahora las revistas nos cobran por publicar y no son cobros económicos. Hay revistas que van desde los 50 hasta los 70 mil pesos por publicar un artículo…"

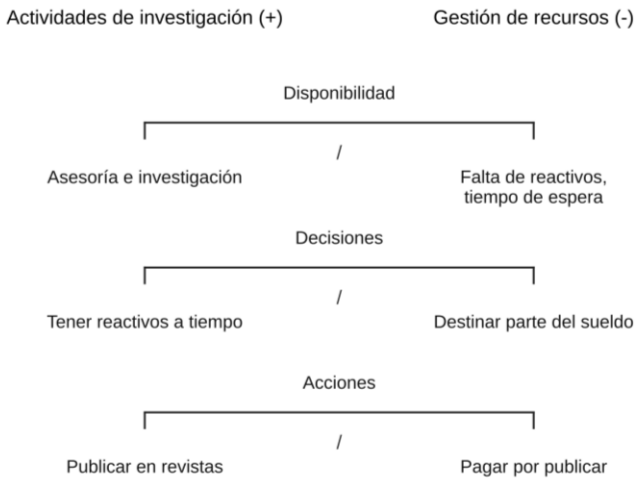
Isotopía: Valoración de las gestiones administrativas para contar con insumos de trabajo.

Proposiciones positivas: apoyo a tesistas, investigaciones originales, publicación en revistas científicas.

Proposiciones negativas: falta de reactivos, tiempos de espera, pagar de nuestro bolsillo, destinar parte del sueldo, pagar por publicar, altos cobros.

Figura 9.

Las gestiones administrativas y los insumos para el trabajo



Fuente: elaboración propia, con base en entrevistas a profesoras investigadoras.

c). Valoraciones normativas en su participación en programas de desempeño.

Si bien la participación en los procesos de ingreso, permanencia y promoción al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (Proed) es abierta para cualquier categoría y tipo de personal docente, así como en el Programa Institucional de Impulso y Reconocimiento a

la Investigación y al Perfil Académico (Proinv), otorgado al personal docente-investigador con reconocimiento de perfil deseable y reconocido por la Secretaría de Educación Pública, se rigen por artículos específicos de la Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México, del Estatuto Universitario, los reglamentos propios de cada programa y las convocatorias que establecen los objetivos, políticas, requisitos de participación, criterios de evaluación, asignación y otorgamiento de estímulos económicos. Las narrativas de las profesoras evalúan estas normas de manera crítica; la más representativa es la de la profesora S.

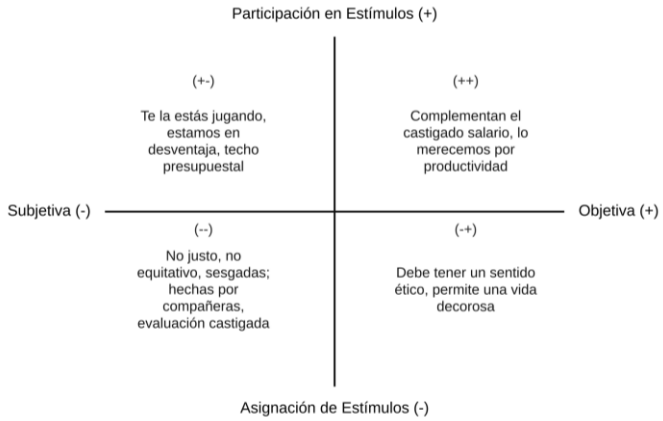
> ….en el tema de las evaluaciones… no hay una asignación de estímulos justa y equitativa, También en los casos de proyectos de investigación con recursos económicos, es muy complicado…, desde la equidad para las mujeres estamos en desventaja, no solamente por ser evaluadas por comités *donde la mayoría sean hombres*, también y con más frecuencia las evaluaciones sesgadas son hechas por compañeras docentes, sobre todo si te identifican o si por referencias o "recomendaciones" te conocen la evaluación es muy castigada… en los recursos de revisión, lo primero que te dicen si es posible que por su productividad usted merezca más pero el techo presupuestal nos impide mejorar su estímulo, cuando vez que otras y otros profesores que trabajaron menos que uno tiene un puntaje y estímulo mayor, creo que debe haber un sentido ético…

Isotopía: valoración de la asignación de estímulos en los programas de rendimiento.
Proposiciones positivas: participar en el proceso de evaluación, asignación de estímulos, lo merecemos por productividad, recursos de revisión, complemento al salario, llevar una vida decorosa.

Proposiciones negativas: evaluación subjetiva, injusta, no equitativa, sesgada, muy castigada, con sentido ético, techo presupuestal, profesores que trabajan menos, salario castigado.

Figura 10.

De los estímulos en el programa de desempeño



Fuente: elaboración propia, con base en entrevistas a profesoras investigadoras.

Con base en lo anterior, estas narrativas denotan que el común denominador con el que se valora la reciprocidad normativa de la universidad con las profesoras se centra en el aspecto salarial, tanto en las condiciones en que ingresaron como en su interacción con el aparato burocrático y centralizado, así como en la percepción sobre la falta de transparencia y el sentido de justicia laboral en los programas de estímulos al desempeño convocados por la institución. Conviene aquí citar el planteamiento de Solares y Vera (2023) sobre precariedad laboral y desigualdad salarial en docentes universitarios, resaltando la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, la forma en que los métodos de evaluación y los programas de estímulos -cuyo propósito paliativo es contener el deterioro salarial- han contribuido a la transformación de las funciones sustanciales de la docencia e investigación y a la consecuente conformación de esquemas sesgados y meritocráticos.

En sentido positivo, las profesoras estructuran sus funciones laborales a partir de la redefinición institucional de las condiciones laborales de la plaza en la que fueron contratadas; se resignifica el salario, lo que representaba un trabajo decente, prestigioso, sinónimo de solvencia financiera y estatus socioeconómico. Ahora lo valoran como insuficiente en función de la jornada laboral, las actividades extrahorarias y los recursos materiales y financieros a invertir

para lograr la productividad docente y estar en condiciones de concursar en los programas de estímulo al desempeño para obtener un ingreso adicional al sueldo percibido.

Se resignifican las actividades de docencia frente a grupo, las asesorías, tutorías y actividades de investigación; se centran en “ser buenas docentes, buenas investigadoras”, que siguen los principios de gestión y control administrativo establecidos por la normativa universitaria; se enfocan en el cumplimiento puntual de los estándares de desempeño. El sentido negativo se otorga a las administraciones en turno, a los procesos y resultados de evaluación del desempeño, y a las afectaciones laborales que las políticas y estrategias de gestión generan en sus funciones de docencia e investigación.

En la lógica de reciprocidad profesora-institución-sociedad, en las profesoras prevalece el “hacer ciencia” con un sentido de maternar: crear conocimiento, cuidar de sus resultados, compartirlo con otras personas (formación de personas para la investigación) y un compromiso personal, institucional y social, la posibilidad de aplicar el conocimiento disciplinar en los contextos sociales de alta vulnerabilidad, hechos que la universidad les ha permitido desarrollar, por lo que representa como institución ante la sociedad.

En estas valoraciones normativas también se encuentra implícito el cuestionamiento sobre el actuar de la institución en relación con su productividad y desempeño: la paradoja que se genera, por un lado, la falta de gestión oportuna y eficiente, el exceso de burocracia y opacidad en la designación de recursos y los estrictos controles en la asignación de recursos financieros y materiales para solventar los costos de hacer investigación; por otro lado, la valoración de los resultados de sus investigaciones como productos utilitarios, reconocidos por su contribución para el logro de mejores estándares de calidad institucional nacionales e internacionales.

Desde la perspectiva del análisis de los marcos interpretativos del capitalismo académico, los factores psicosociales, los programas de estímulos al desempeño y la perspectiva de género, las preguntas guía dieron respuesta al diagnóstico y pronóstico de la problemática planteada en relación con las disyuntivas que viven las profesoras investigadoras en el contexto del

cumplimiento de la normativa institucional sobre el ingreso, la permanencia y la promoción, tanto en su plaza académica como en su participación en los programas de estímulos al desempeño. Mismos que se muestran en la tabla 10, del anexo 2.

Los modelos de comportamiento de mercado en las universidades, explicados por Slaughter y Leslie (1997) en relación con la intervención del Estado en el control de resultados y la racionalización de los recursos financieros, en la actualidad han tenido efectos significativos en las formas de contratación y en las condiciones laborales del personal docente. En este contexto, la situación narrada reproduce uno de los principios del capitalismo académico, toda vez que plantea a la profesora aceptar una plaza que prometía ser superior a la de docente de asignatura, y se le ofrece con menor salario y prestaciones. Institucionalmente, se plantea como estrategia de contención del gasto bajo la lógica de reducción de salarios de quienes hacen menos y ganan más (el trabajo intelectual, en la perspectiva de la gestión universitaria, es invisible). Además, evidencia las condiciones de desigualdad y pauperización de las mujeres académicas.

Aceptar sin preguntar se convierte en la estrategia para lograr una plaza de tiempo completo. En un contexto de reducción de oportunidades laborales y contratos pauperizantes, la docente elige aceptar las condiciones ofrecidas como sinónimo de logro, aunque implique retroceder en lo económico, limitar la posibilidad de construir una trayectoria académica e incursionar en la investigación. Condiciones que promueven un servilismo laboral.

Otro factor de cambio producido por los modelos de mercado, a decir de Fardella-Cisternas y Corvalán-Navia (2020), se identifica en las nuevas modalidades de organización del trabajo académico, la construcción economicista de la vida académica y los esquemas de costo-beneficio que han impulsado el control de las gestiones para la adquisición de recursos materiales e insumos para los procesos académicos e investigativos (en este caso, para laboratorios y la publicación de artículos). Estas situaciones, además de burocratizar y ralentizar las solicitudes, propician iniciativas personales que precarizan su condición laboral, toda vez que

invierten parte del salario para asegurar materiales e instrumentos adecuados a los requisitos de usabilidad y disponibilidad para el desarrollo de la investigación y el cumplimiento de estándares de desempeño.

El tercer factor de transformación de las universidades públicas dio pauta a la evaluación del trabajo académico y, con ello, a la resignificación de sus funciones. La esencia de las actividades docentes se centra en el cumplimiento de indicadores de desempeño que cuantifican su vida cotidiana y las posicionan en condiciones de vulnerabilidad en los procesos de evaluación. En este sentido, se coincide con Blázquez y Bustos (2011) en la construcción social del trabajo femenino y en el significado que las mujeres otorgan a los sesgos evaluativos realizados por sus pares. Estos se explican a través de dos factores: el primero plantea que, ante las escasas posibilidades de ascenso (trascender el techo de cristal), revelan que la desigualdad laboral y las brechas de género son la principal causa de la supuesta rivalidad; la segunda explicación se centra en la imagen que representa a la mujer cuando ocupa cargos elevados y en cómo se le identifica con el estereotipo masculino, con mayores probabilidades de que la consideren autoritaria y hostil.

Como segundo elemento de análisis para dar respuesta a la pregunta de investigación, se presentan los hallazgos más importantes sobre los factores psicosociales que contribuyen a la construcción de significados del trabajo. Por tanto, el fundamento teórico desde el cual se analizarán las narrativas de las profesoras es el psicosocial; este hace referencia a los componentes que estructuran lo social, lo político, lo ideológico y lo económico; asimismo, su configuración se explica en un momento histórico determinado y moldea la psique de las personas (Morales Nápoles, 2011).

Desde la perspectiva organizacional, los factores psicosociales conjugan lo individual (perfil profesional, trayectoria académica, identidad), lo organizacional (políticas y estrategias institucionales, condiciones laborales) y lo histórico-social (sistemas de gobierno, hechos sociales, crisis políticas y económicas). Además, hacen alusión a cómo estos componentes

emergen de y son controlados por intereses gubernamentales, empresariales y sindicales, y configuran escenarios laborales mediante demandas que pueden incidir en las estructuras cognitivas, la estabilidad emocional de las personas y su calidad de vida en el trabajo.

Entre cuerpos de conocimiento y relaciones de poder

Una de las funciones psicosociales del trabajo es posibilitar relaciones entre las personas e integrarlas en grupos de pertenencia, mediante la asignación de actividades compartidas que rebasen lo individual. Las compromete como colectivos en proyectos compartidos para alcanzar objetivos individuales, grupales y organizacionales. Como factor de socialización, otorga estatus e identidad y es punto de referencia para la asignación de responsabilidades individuales y grupales que garanticen el cumplimiento de los fines organizacionales (Quintanilla, 2013).

En este contexto, en la universidad pública, las políticas de calidad educativa determinan de manera importante la dinámica de las relaciones interpersonales del profesorado. A través de la creación de equipos de trabajo con intereses y trayectorias en común, se establecen estándares de desempeño en docencia, investigación, desarrollo tecnológico e innovación, cuyas evidencias de productividad se supeditan a programas nacionales con reglas de operación y a la asignación de recursos económicos adicionales, lo que genera una compleja red de relaciones interpersonales en las que confluyen percepciones, interpretaciones y significaciones del trabajo colegiado con pares académicos. Estas interacciones generan actitudes frente a las demandas del sistema, pero también van hilando emociones y sentimientos positivos que derivan en vínculos de amistad más o menos estables. En contraparte, en estas relaciones también se generan descrédito, frustración y enojo cuando el trabajo colegiado se percibe como injusto, desigual y estresante, como se verá en la siguiente narrativa de la profesora A.

> …Una cuestión que hay que destacar, creo que muy buena para nosotras, es que somos puras mujeres. Eso hace un equilibrio más o menos bueno en el desarrollo del cuerpo académico, sí hay momentos, tiempos, nos hemos estado rotando el liderazgo del cuerpo académico entre las

cuatro, que somos los miembros…, pues ya son 20 años. Yo creo que sí hemos pasado por todo, En la gama de colaborar entre nosotras muy estrechamente en alguna investigación que se desarrolló al principio y que todas estábamos como muy ávidas de cómo se iba a desarrollar todo esto, hasta desentendernos de la investigación de la compañera porque verdaderamente no nos interesaba. O sea, creo que sí hemos pasado por todo, por todas las gamas. Las luchas de poder dentro del cuerpo académico también se han dado, El enojo porque uno trabaja más que la otra … decir: hay que ser equitativas…Y desarrollar en equipo el trabajo. Creo que sí hemos pasado por todas esas condiciones. Y lo que creo que nos ha ayudado mucho es que pues finalmente somos amigas, Hemos generado una gran amistad entre las cuatro y nos, y es lo que digamos que a la hora de los conflictos pues nos ayuda, ¿no?

Isotopía: contrastes en el desarrollo de un cuerpo académico

Proposiciones positivas: Es una buena cuestión, somos puras mujeres; muy ávidas por desarrollar el trabajo; ser equitativas; desarrollar trabajo en equipo; somos amigas.

Proposiciones negativas: desentendernos de la investigación; no nos interesaba; luchas de poder; enojo porque una trabaja más que otra.

Figura 11.

El trabajo en cuerpos académicos



Fuente: elaboración propia, con base en entrevistas a profesoras investigadoras.

En el análisis de esta estructura, se retoman las propuestas de Alcover y de La Hera et al. (2012) sobre las relaciones interpersonales en el ámbito organizacional, que se constituyen a

partir de acciones derivadas de procesos psicosociales complejos. Su significado radica en las interpretaciones que se hacen de ellas y se fundamenta en los procesos psicosociales presentes en las relaciones humanas. Así, las relaciones interpersonales que las profesoras construyen durante la creación y consolidación de cuerpos académicos, las percepciones que tienen sobre el ambiente laboral y los procesos sociales asociados son factores que inciden en la construcción del sentido del trabajo en equipo en el contexto universitario.

Las relaciones sociales generan interacciones cotidianas que tienen un efecto duradero. En este caso, la presión por cumplir plazos y entregar productos de investigación plantea la necesidad de una ayuda mutua entre los integrantes del cuerpo académico. Si la ayuda se da de manera efectiva, se generan actitudes afanas, equitativas, de liderazgo, de agradecimiento y amistad. Esta reciprocidad también se aplica en sentido negativo, con enojo y desinterés cuando se observan diferencias en la implicación en el trabajo colegiado. Para Alcover de la Hera et al. (2012), estas interacciones no se limitan a un momento específico; el trato y la colaboración se profundizan, lo cual se observa en el cuerpo académico de la profesora A. Las relaciones interpersonales de su cuerpo académico se han desarrollado durante 20 años.

En el contexto psicosocial, las relaciones interpersonales, de acuerdo con Sandoval (2011), se consideran un factor esencial para fortalecer o tensionar ambientes laborales disfuncionales, en los que los nuevos modelos de trabajo académico generan el despojo de derechos adquiridos, acoso y violencia laboral. En este contexto, también confluyen los intereses, motivaciones y grados de dificultad de la tarea, así como los rasgos de personalidad y el nivel de conocimientos sobre los procesos que rigen sus actividades como docentes investigadoras.

Las actitudes generadas en los diferentes momentos del desarrollo del cuerpo académico, el modelo organizacional y la normativa de los procesos de investigación representaron problemáticas que se resolvieron por ser un grupo de mujeres. En el proceso del trabajo académico, las profesoras aprovecharon los componentes intelectuales, emotivos y

comunicacionales para desarrollar estrategias de ajuste y adaptación a la dinámica del trabajo colaborativo.

Cabe destacar que las relaciones interpersonales establecidas a través de los cuerpos académicos también se explican a partir de las relaciones de género. Sus fundamentos se encuentran en las propuestas de Berger y Luckmann (1999). La realidad laboral se construye a partir de contradicciones entre la experiencia individual y grupal, que suponen relaciones duales entre la individualidad socialmente condicionada y la acción de las personas, entre el tiempo interno del individuo y el externo del grupo, y entre la comunicación y la acción. Según lo narra la profesora Q.

> … Me costó mucho trabajo. No sé si tenga que ver con mis publicaciones. Yo en un principio apliqué o solicité el apoyo para ingresar a un cuerpo académico de investigadores y todos mis compañeros eran hombres. Eran cuatro hombres y yo era la única mujer participábamos en un cuerpo académico con categoría de consolidado.
>
> …Cuando solicité mi participación, tenía comunicación, tenía amistad con ellos y me apoyaron, me dijeron sí, pero vas a entrar como registro interno. Eso no te da gran puntaje. Estuve con ellos dos años y solicité nuevamente que me reconocieran, que me dieran la carta para continuar con ellos y lo sometieron a votación y por mayoría perdí.
>
> Entonces de pronto dice uno, es que mis propios compañeros no me apoyan, tampoco colaboran conmigo... Buscaron mil pretextos, al final me sacaron del cuerpo académico.

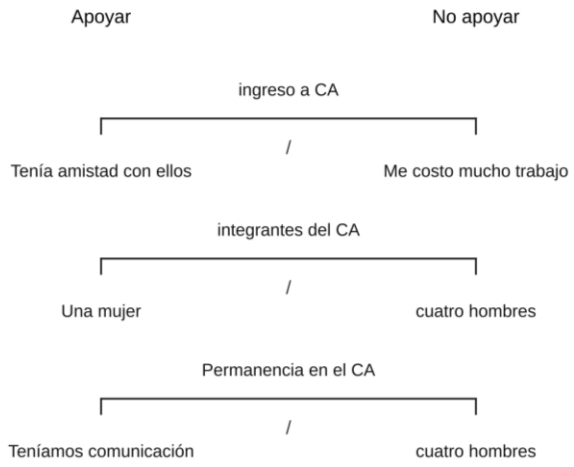
Isotopía: Relaciones de género en los cuerpos académicos

Proposiciones positivas: apoyo para ingresar a un cuerpo académico, tener comunicación, mantener amistad con ellos y recibir su apoyo.

Proposiciones negativas: me costó mucho trabajo, eran cuatro hombres y la única mujer, mis propios compañeros no me apoyan, sometieron a votación y por mayoría perdí.

Figura 12.

Relaciones de género en los cuerpos académicos



Fuente: elaboración propia, con base en entrevistas a profesoras investigadoras.

En esta estructura se reafirma lo planteado por Araneda-Guirriman y Sepúlveda-Páez (2021) en sus reflexiones sobre los desafíos de las profesoras investigadoras en el contexto del capitalismo académico. En las prácticas académicas masculinizadas, las mujeres se encuentran en desventaja y están menos preparadas para afrontar los procesos organizacionales que sostienen y perpetúan las desigualdades de género. Desde esta perspectiva, se explica por qué en determinadas áreas de la ciencia aún existe un predominio masculino que contribuye al capital intelectual y se afianza en las exigencias de productividad, lo que, a su vez, impacta en las trayectorias académicas femeninas.

Las relaciones interpersonales que se generan en los cuerpos académicos, desde el análisis de marcos interpretativos, se ubican los factores psicosociales, el del perfil docente deseable y el de la perspectiva de género, los cuales se presentan en la tabla 11 del Anexo 2.

En este análisis se identifican dos vivencias; en la primera, se evidencian actitudes y comportamientos discriminatorios hacia el trabajo de la profesora. Además de desvalorizar sus aportaciones al cuerpo académico, se afectan las relaciones laborales y se tensan los vínculos interpersonales en su entorno, lo que implica, entre sus pares académicos, ser “sacada de un

cuerpo académico". Al negar sus capacidades, también se ve afectada simbólicamente su percepción de la eficacia de sus resultados de trabajo, lo que implica que no pertenece a esa comunidad académica. Si bien para la profesora esta vivencia tuvo un sentido negativo en sus relaciones interpersonales y en su autoeficacia, ella la trasciende al solicitar su ingreso en otro cuerpo académico y en otra entidad (de la facultad al centro de investigación). Actualmente, combina sus tiempos de trabajo en ambos espacios: la facultad, con labores docentes, y el centro de investigación, con labores de investigación.

La segunda narrativa, enmarcada por la perspectiva de género y por las relaciones interpersonales caracterizadas por los factores psicosociales de la organización, se plantea a partir de lo propuesto por Gil-Monte y Prado-Gascó (2021), como la oportunidad de la persona para participar en actividades formales e informales con pares académicos, superiores o subordinados. En este caso, las relaciones establecidas con pares para conformar un equipo de trabajo que realice investigación y conjugue intereses, responsabilidades, habilidades y hábitos de trabajo. En el contexto psicosocial las relaciones interpersonales son consideradas como un factor esencial para fortalecer o tensionar ambientes de trabajo, en estos también confluyen los intereses y motivaciones y grado de dificultad de la tarea, así como los rasgos de personalidad y nivel de conocimientos sobre los procesos que rigen sus actividades como docentes investigadoras.

Las actitudes generadas en los diferentes momentos del desarrollo del cuerpo académico, el modelo organizacional y la normativa de los procesos en investigación representaron problemáticas que se resolvieron al desarrollar resiliencia a las problemáticas surgidas ante la necesidad de cumplir con los lineamientos de generación y divulgación del conocimiento. Desde el punto de vista de los estereotipos de género, pareciera que trabajar entre mujeres representa una ventaja al compartir características culturalmente asignadas.

Para comprender esta narrativa, se retoman las palabras de Becher (1989/2001). La noción de grupos de pares se asemeja a un grupo de especialistas que asumen diferentes

funciones; una de ellas es la evaluación bajo el principio de juicio mutuo. Si bien permiten la estandarización global, presentan algunos inconvenientes para sus participantes, pues la opinión autorizada no suele ser imparcial y la consistencia del juicio no garantiza su validez. Desde la óptica de género, en el mundo académico, las mujeres han estado marginadas; pocas con doctorado obtienen puestos superiores, sus contratos iniciales suelen ser en rangos salariales menores, sus ascensos son más lentos y están subrepresentadas en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), por sus siglas en inglés.

Si bien para Trowler (2024), los argumentos sobre tribus y territorios académicos expuestos por Becher en 1989 han transitado a su cuarta fase debido a los cambios socioculturales y políticos de la educación superior, en los temas relativos a la condición de las mujeres en la academia, de acuerdo con la narrativa de la investigadora, aún prevalecen, en algunos cuerpos académicos predominantemente masculinos, ideas que ponen en desventaja a las mujeres: la ciencia es inapropiada como carrera para ellas, la creencia de que las mujeres son menos competentes que los hombres en áreas científicas y la discriminación hacia las investigadoras en la comunidad científica.

El tiempo relativo: el trabajo en la academia y el trabajo de cuidados

El tiempo y su distribución en el espacio público (mercado) y en el privado (familia) son factores centrales en el análisis psicosocial del trabajo desde la perspectiva de género, la organización del tiempo de trabajo, la generación de rutinas temporales para estructurar períodos, la adaptación de las actividades cotidianas a las estructuras laborales y los conflictos con otras áreas de la vida de las personas, planteados por Gil-Monte y Prado-Gascó (2021). Asimismo, el tiempo de trabajo se analiza desde un sistema de empleo masculino basado en principios de espacio-tiempo, contrato-salario bien definidos y condiciones laborales determinadas. Representa un tiempo de empleo estable e invariable que proporciona un sustento básico.

En contraposición, el tiempo en el trabajo femenino adquiere un carácter multifuncional, se organiza en función de las actividades laborales y familiares. Las actividades extralaborales, vacaciones, tiempo libre, sueño y descanso adquieren un sentido de relatividad cuando la vida cotidiana se distribuye entre un trabajo a tiempo completo (de producción) y el trabajo doméstico (de reproducción) asignado por una cultura patriarcal enfocada en la división sexual del trabajo. En las narrativas de las mujeres académicas, esta condición está presente particularmente en la profesora Q sobre cómo distribuye su tiempo en la cotidianidad.

> …Aunque anda uno a las carreras, por arriba, por abajo, ahorita voy a dejar a mis hijos a la casa, regrésate, pues ya los encargué con mi suegra, a ella le toca darles de comer, ya están allá, ya están seguros, regreso a la facultad a trabajar hasta las 8 de la noche, si fuese necesario... la exigencia era mucho más alta y creo que también sufrí mucho por el hecho de que no podía competir al mismo rigor que mis compañeros. Ellos siendo hombres pues se desvelan, están ahí en las investigaciones día y noche y yo me había embarazado en ese momento, entonces no cabía yo, no me daba tiempo para atender a mis dos hijos, estar haciendo investigación, escribiendo artículos como ellos. Hoy también es estar atenta de los hijos, tenía que ajustar mis horarios de trabajo, en la mañana pasamos a dejar a los niños al mayorcito, a la primaria y a la niña a preescolar. Y luego salían a diferentes horarios… entonces, córrele a dejar uno, córrele a dejar el otro y regrésate a la facultad, entonces sí, sí, es bien complicado. Me gusta aquí la facultad porque está céntrica y nos permiten un horario libre, puede uno elegir desde las siete de la mañana hasta las ocho de la noche.

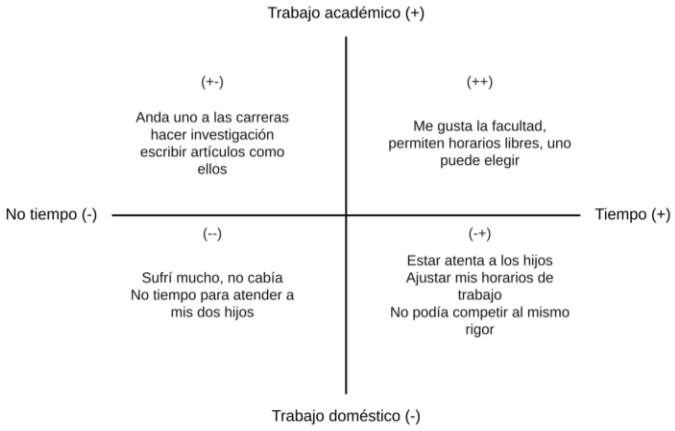
Isotopía: El tiempo en el trabajo académico y el trabajo de cuidados

Proposiciones positivas: la exigencia era mucho más alta, se desvelan, están allí en las investigaciones día y noche, están haciendo investigación, escribiendo artículos como ellos. Me gusta aquí la facultad; nos permiten un horario libre, y uno puede elegir…

Proposiciones negativas: andaba uno a las carreras, sufrí mucho, no podía competir al mismo nivel que mis compañeros, no cabía yo, no me daba tiempo para atender a mis dos hijos, para estar atenta a mis hijos, tenía que ajustar mis horarios de trabajo…

Figura 13.

El tiempo en el trabajo académico



Fuente: elaboración propia, con base en entrevistas a profesoras investigadoras.

Esta narrativa plantea la importancia que, para la profesora Q, ha tenido la conjunción de ambas esferas en su cotidianidad. Tener un horario de libre elección en su espacio académico le permite ajustar y extender el tiempo de la jornada laboral tanto como sea necesario, lo que le permite hacer investigación y escribir para considerarse al nivel de sus pares académicos —hombres—, además de dedicar el tiempo suficiente a cuidar su embarazo y, posteriormente, a cuidar de sus hijos. Se plantea una serie de estrategias para cumplir con los mandatos de género, tanto en el ámbito laboral como en el familiar, y se denotan, además, las valoraciones que hace de sí misma como madre y como investigadora, su sentido de pertenencia a un grupo de élite en investigación y el costo emocional de la sobrecarga laboral y familiar.

Esta narrativa, analizada desde el marco interpretativo de los factores psicosociales en el trabajo, el bienestar subjetivo y la perspectiva de género, se presenta, según se observa en la tabla 12 del anexo 2. En el contexto de la educación superior, se ha invisibilizado el hecho de que la carga de trabajo doméstico, el cuidado de los hijos y la organización de la vida cotidiana familiar ponen a las mujeres en desventaja ante los requerimientos laborales. La reflexión de la profesora sobre su situación de desventaja en el uso del tiempo con relación a sus pares

académicos reconoce la posibilidad que ellos tienen de priorizar las actividades relacionadas con la función docente y las investigaciones en curso sobre otras tareas de la vida cotidiana. Mientras ellos destinan todo su tiempo a las actividades y proyectos docentes, ella divide su tiempo entre la familia (el cuidado de su embarazo y la atención de sus hijos) y el trabajo académico (investigación y escritura de artículos).

Para competir con el “mismo rigor”, la profesora flexibiliza el tiempo de trabajo, extendiendo su estancia en el espacio laboral durante largas jornadas. Su lugar de trabajo se convierte en el centro de operaciones para combinar la dinámica entre la vida familiar y la vida laboral. Esta organización le permite adaptar su tiempo de trabajo al ritmo que marcan sus compañeros investigadores. Con un sentido de pertenencia y participación en metas colectivas, la profesora se integra al grupo de investigadores y se compromete con él; ajusta sus horarios laborales de manera sistemática y estricta para mantener el nivel de exigencia propio de su perfil como investigadora.

Además, organiza su tiempo familiar para dar atención a sus dos hijos. Esta condición es común en las mujeres que se integran al mercado laboral y mantienen como propósito de vida ser esposa y madre en una familia. Esta circunstancia se opone a las condiciones contractuales y laborales y plantea el desafío de armonizar las necesidades, actividades y responsabilidades en un horario en el que todo debe encajar.

Si bien la actividad económica se ha feminizado, la participación laboral de las mujeres se ha prolongado a lo largo de su vida, en particular entre aquellas con mayor escolaridad. Sin embargo, no ha habido cambios sustanciales en el tiempo dedicado al trabajo doméstico (Chávez Hoyos, 2010). Se hace evidente la importancia de visibilizar el trabajo doméstico y la doble jornada laboral que viven las mujeres (Borderías, C. 2008). Ser profesoras de tiempo completo, con registro en programas de estímulos al desempeño (PROED; POINV; SNII), conlleva el compromiso de incrementar en el espacio académico su jornada laboral; implica además que esta jornada se extienda al tiempo destinado al ámbito doméstico, a fin de cumplir con los

estándares de productividad comprometidos, y que se ocupe menor tiempo para el autocuidado, el descanso y/o actividades recreativas.

En la reflexión de la profesora, el tiempo de trabajo se articula con lo expuesto por Blanch (2007) sobre el tiempo de trabajo y las responsabilidades familiares. El contexto de la educación superior ha invisibilizado que las mujeres tienen una carga de trabajo doméstico, el cuidado de los hijos y la organización de la vida cotidiana familiar. En esta situación de desventaja en el uso del tiempo con respecto a sus pares académicos, reconoce la posibilidad que tiene de priorizar las actividades relacionadas con la función docente y las investigaciones en curso sobre otras tareas de la vida cotidiana. Mientras ellos destinan todo su tiempo a las actividades y proyectos docentes, ellas comparten el tiempo entre la familia (el cuidado de su embarazo y la atención de sus hijos) y el trabajo académico (la investigación y la escritura de artículos). Para competir con el “mismo rigor”, la profesora flexibiliza el tiempo de trabajo, extiende su estancia en el espacio laboral a largas jornadas y convierte su lugar de trabajo en el centro de operaciones para conciliar la dinámica entre la vida familiar y la laboral.

En el marco interpretativo del bienestar subjetivo, conceptualizado como una categoría amplia de fenómenos emocionales y juicios globales sobre la satisfacción con la vida (Diener et al., 1999). Es el conjunto de condiciones de vida, tanto de bienestar como de malestar, de una persona en la que intervienen, entre otros aspectos, su orientación de vida predominante, como marco de referencia y valoración de su propio bienestar y de sus diferentes ámbitos o dominios particulares de vida (Millán y Castellanos, 2018, p. 23).

Las contradicciones de lo afectivo en la relación laboral

En el análisis de las respuestas emocionales de carácter afectivo más representativas, se encontraron las narrativas de la profesora C., que se ajustan a lo que Millán y Castellanos (2018) consideran el componente afectivo o la evaluación personal de los eventos vividos, que

generan estados de ánimo de largo plazo que van del polo positivo —emociones egosintónicas o placenteras— al polo negativo o egodistónico —sufrimiento, malestar psicológico—.

> Pues me gusta mucho lo que hago. Me gusta mucho la investigación. Me han dejado muchísimos beneficios y satisfacciones, porque he conocido gente en los congresos... Yo hago un congreso por año.
>
> La universidad para mí ha sido como un estira y afloje muy, muy fuerte que me ha llevado con muchos desgastes emocionales… también está la situación de acoso que emocionalmente sí me ha gastado. Yo anhelo una vida más tranquila. Una vida donde yo pueda hacer uso de mi tiempo. Donde yo pueda ser dueña de mi tiempo por eso es por lo que quisiera irme de la universidad. Y ahorita, por ejemplo, que llegó la otra directora, ella trae otras ideas y está dándole mucho auge a la otra licenciatura, que tiene menos alumnos, que no tiene matrícula, en mi licenciatura está metiendo, maestros con perfil de administradores. Y eso me desgasta. Es por lo que sí me quiero ir y porque además, yo solo tengo una hija, mucho tiempo la dejé solita.

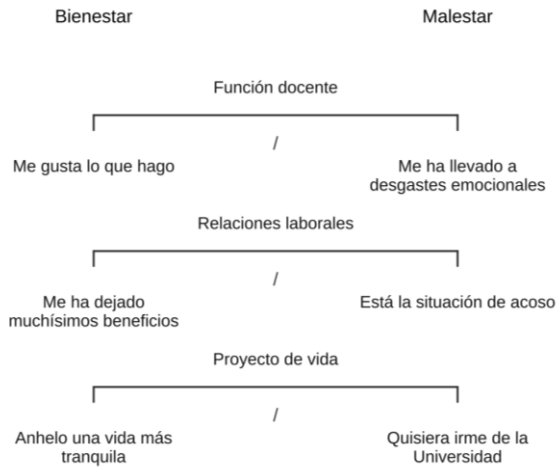
Isotopía: Las contradicciones emocionales en la relación laboral.

Proposiciones positivas: me gusta mucho lo que hago, me han dejado muchísimos beneficios y satisfacciones; anhelo una vida más tranquila en la que pueda hacer uso de mi tiempo. Solo tengo una hija.

Proposiciones negativas: La universidad para mí ha sido como un tira y afloja, me ha llevado con muchos desgastes emocionales. Está la situación de acoso; quisiera irme de la universidad. Muchas veces la dejé sola.

Figura 14.

Estados de bienestar y función docente



Fuente: elaboración propia, con base en entrevistas a profesoras investigadoras.

En esta estructura, se puede interpretar el grado de importancia que la profesora le ha dado a sus funciones como investigadora; su implicación con las actividades la motiva y le causa satisfacción, tanto por los resultados obtenidos en el contexto profesional como por el prestigio que ha alcanzado en su gremio, lo cual ha condicionado su percepción sobre los elementos positivos tangibles e intangibles. De acuerdo con Veenhoven, R. (2018), esta narrativa se identifica con el componente afectivo-cognitivo, que representa la evaluación que la profesora hace de sus experiencias académicas.

El componente negativo atribuido al afecto se relaciona con el valor funcional de las experiencias percibidas como desagradables en las relaciones interpersonales con autoridades y pares académicos. Un evento que destaca en la narrativa es la experiencia de acoso laboral a la que ha sido sometida. En este sentido, Diener et al. (1984) plantean que, ante una alta intensidad afectiva (sea positiva o negativa), se valora con mayor énfasis la forma en que se ve afectada por los acontecimientos. En este caso, tanto la duración de esta problemática como el manejo incorrecto del tema por parte de las autoridades del espacio académico, así como la falta

de una resolución institucional, derivan en juicios de valor negativos, expresados en desgaste emocional.

Desde el enfoque del análisis de marcos de interpretación, como se observa en la tabla 13 del anexo 2, la forma en que la profesora experimenta su vida laboral está determinada por los juicios valorativos que hace sobre dos circunstancias. La primera está relacionada con sus actividades de investigación, experiencias que percibe de forma positiva y que le causan satisfacción por los beneficios en las relaciones interpersonales, el reconocimiento académico de sus pares y la afectividad que le genera la creación intelectual. En contraposición, el juicio valorativo sobre su espacio laboral, las relaciones interpersonales y las estrategias institucionales para la solución de conflictos laborales derivados del acoso laboral le causan insatisfacción, desgaste emocional y pensamientos de retiro hacia experiencias de vida más placenteras.

Desde el punto de vista hedónico y con base en las narrativas sobre su historia de vida y trayectoria profesional, las problemáticas familiares, la relación de pareja y su maternidad tienden a estimular una mayor responsabilidad emocional. Al sumar las complejidades de la dinámica laboral, la profesora evalúa la mayoría de los acontecimientos de su vida como perjudiciales.

Las experiencias laborales negativas se contrarrestan mediante las experiencias positivas generadas en las actividades de docencia e investigación, que representan satisfacción, gusto y realización. No obstante, reconoce que el clima laboral no es favorable para las mujeres, en particular para las académicas. Como acción prioritaria ante las vivencias de acoso laboral, denuncia ante las instancias legales institucionales; sin embargo, reconoce la falta de apoyo institucional para solucionar esta problemática.

La forma en que la profesora experimenta su vida laboral está determinada por los juicios valorativos que hace sobre dos circunstancias: la primera está relacionada con sus actividades de investigación, experiencias que percibe de forma positiva y que le causan satisfacción por los beneficios en las relaciones interpersonales, el reconocimiento académico de sus pares y la afectividad que le genera la creación intelectual. En contraposición, el juicio valorativo sobre su

espacio laboral, las relaciones interpersonales y las estrategias institucionales para la solución de conflictos laborales derivados del acoso laboral le causa insatisfacción, desgaste emocional y pensamientos de retiro hacia experiencias de vida más placenteras. De acuerdo con Diener y Seligman (2004), desde el punto de vista hedónico y con base en las narrativas sobre su historia de vida y trayectoria profesional, las problemáticas familiares, la relación de pareja y su maternidad tienden a estimular una mayor responsabilidad emocional; al sumar las complejidades de la dinámica laboral, la profesora evalúa la mayoría de los acontecimientos de su vida como perjudiciales.

La satisfacción de ser profesora investigadora

Finalmente, la categoría de análisis relativa a los juicios de valor sobre la satisfacción con la vida, según Millán y Castellanos (2018), es una forma de evaluar el desempeño, las metas personales y los valores socialmente determinados a lo largo de la vida. En este sentido, las profesoras evalúan sus logros en relación con sus aspiraciones. Estas valoraciones forman parte del componente Interno-Externo propuesto por García Martín (2002): el primero proviene de la persona (autoestima, ansiedad, salud autopercibida, congruencia entre aspiraciones y logros) y es una fuente de evaluación del afecto negativo; el segundo se genera en el ambiente (orientado al exterior, satisfacción con el entorno, con los amigos o con el uso del tiempo) y está vinculado a componentes afectivos positivos. Ambos son útiles para estudiar los procesos mediante los cuales las personas elaboran juicios sobre su bienestar y su satisfacción con la vida. Las narrativas de la profesora T ejemplifican este concepto.

> Cuando eres profesor de asignatura, sí es difícil seguir la dinámica de la investigación terminando el doctorado. Pero pues yo digo, aunque mi plaza me la dieron mucho después, yo desde mayo, yo ya venía de tiempo completo. Y empiezas en la dinámica y ya es muy difícil salir de esa dinámica. Yo creo que si no hubiera entrado el profesor de tiempo completo, difícilmente hubiera seguido con ese ritmo, porque empiezas la dinámica de cuerpos académicos, claro, si te gusta, si te interesa, si quieres, Perfiles, SNII, cuerpos académicos, producir con los alumnos. Entonces ya

> te metes en una dinámica que la verdad es, digo, no es que sea fácil, pero la misma inercia te va llevando. Fue un gran aprendizaje y además fue un medio de divulgación de la ciencia que creo que eso me ha ayudado ya a empezar a posicionarme en otros ámbitos. Y esa parte se me hace muy interesante.

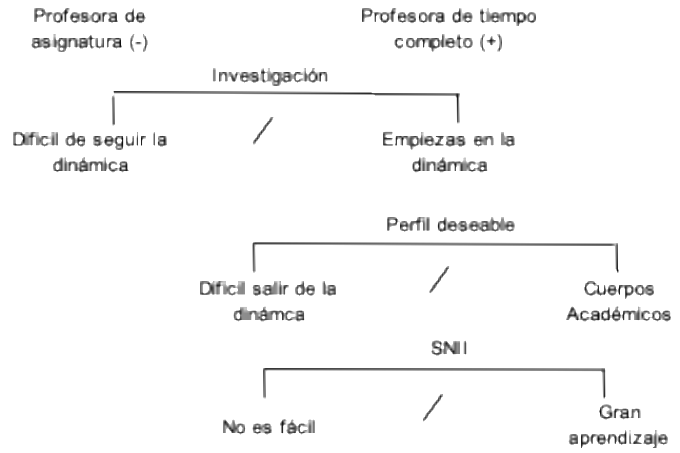
Isotopía: La investigación entre profesoras de asignatura y de tiempo completo.

Proposiciones positivas: ya venía a tiempo completo. Y empiezas en la dinámica; difícilmente hubiera seguido con ese ritmo. Perfiles, SNI, cuerpos académicos, producir con los alumnos fue un gran aprendizaje. Ha ayudado a posicionarme en otros ámbitos.

Proposiciones negativas: como profesor de la asignatura, es difícil seguir la dinámica de la investigación, ya que es muy difícil salir de esa dinámica.

Figura 15.

El trabajo de investigación en las categorías docentes



Fuente: elaboración propia, con base en entrevistas a profesoras investigadoras.

En la narrativa, la profesora T plantea su evolución como profesora. Tener una categoría de asignatura, a través de este ejercicio, evalúa su trayectoria y desempeño en relación con componentes externos, en este caso relacionados con el entorno institucional y las condiciones y oportunidades para la asignación de plazas de tiempo completo. Además, reflexiona sobre las dificultades económicas y académicas de las plazas de asignatura, cuyas condiciones laborales implican sueldos precarios, tiempos parciales y escasas posibilidades de desarrollo profesional

docente. Sobre esta reflexión, evalúa los logros durante todo su proceso como investigadora y los vincula con estados afectivos positivos que propician el bienestar subjetivo.

Desde la perspectiva del análisis de los marcos interpretativos del perfil docente deseable y de los factores psicosociales en el trabajo, presentados en la tabla 14 del anexo 2, las políticas educativas y la normativa en educación superior, establecen las funciones para el personal docente, las cuales se han transformado sustancialmente ante los modelos del productivismo académico. En tanto el modelo organizacional institucional establece diferencias laborales e identitarias entre el profesor de asignatura (que, en teoría, se dedicaría solamente a la docencia) y el profesor de tiempo completo (con funciones de docencia, investigación, divulgación y gestión La historia de vida y la trayectoria profesional de la profesora muestran una valoración distinta. Su compromiso con la investigación inicia antes de la asignación formal de la plaza que la legitima ante su comunidad académica. La experiencia de iniciar el camino de la investigación, el trabajo colegiado y la participación en programas de desempeño ha generado aprendizajes que se traducen en experiencias emocionales positivas y, a su vez, en estados de satisfacción. Su desarrollo profesional y docente es percibido como un proceso de aprendizaje que, si bien representa esfuerzos importantes, paulatinamente le ha permitido lograr su posicionamiento como investigadora, como meta principal en su trayectoria docente.

Desde el punto de vista eudaimónico de Diener y Seligman (2004), reflejan una valoración positiva. Su compromiso con la investigación inicia antes de la asignación formal de la plaza que la legitima ante su comunidad académica, lo que genera emociones placenteras. La experiencia de iniciar el camino de la investigación, del trabajo colegiado y de la participación en programas de desempeño ha generado emociones positivas y estados de satisfacción. Su desarrollo profesional y docente es percibido como un proceso de aprendizaje que, si bien requiere esfuerzos importantes, paulatinamente le ha permitido posicionarse como investigadora, meta principal de su trayectoria docente, lo que, en resumen, evidencia estados positivos de bienestar subjetivo.

Discusión

Con base en lo anterior, los factores psicosociales que contribuyen al significado del trabajo y determinan los estados de bienestar psicológico se explican desde el origen macrosocial del sistema universitario. Según Morales Nápoles (2011), los componentes políticos e ideológicos que moldean la estructura organizacional universitaria influyen en los procesos cognitivos, emocionales y actitudinales del profesorado. En ese sentido, los cuerpos académicos, constituidos y regulados por estándares de desempeño y reglas de operación, generan relaciones interpersonales caracterizadas por relaciones de poder, la división sexual del trabajo, la segregación y la discriminación por razones de género.

Como interacciones cotidianas y simbólicas, las relaciones laborales creadas en los cuerpos académicos adquieren un sentido positivo cuando el grupo de académicas potencializa e impulsa las capacidades de las profesoras tanto para el cumplimiento de metas en el plano objetivo como para el reconocimiento individual y la trascendencia profesional en el plano subjetivo. En el polo opuesto, el sentido negativo se manifiesta en experiencias laborales caracterizadas por prácticas académicas masculinizadas que perpetúan desigualdades de género, bajo la premisa de constituir un capital intelectual que contribuirá a la consolidación de la calidad individual, grupal e institucional.

En relación con la distribución del tiempo en los espacios público y privado, como factor central en el análisis del trabajo académico y desde la perspectiva femenina, este tiene un carácter multifuncional y relativo. El tiempo es subjetivo en tanto adquiere distintos significados; es finito cuando se coordinan con cierta precisión las actividades cotidianas emanadas de la esfera laboral y de la esfera familiar (Gil-Monte y Prado-Gascó, 2021); pareciera infinito cuando el trabajo familiar y de cuidados es invisibilizado por las políticas públicas de educación superior, quedando al margen del trabajo académico y contraviniendo los principios del empleo masculino del espacio-tiempo, del contrato y del salario.

Asimismo, como factor psicosocial, el tiempo contribuye a la construcción de significados del trabajo académico en un contexto organizacional que privilegia los tiempos de trabajo masculino y prolonga la actividad laboral femenina (Chávez Hoyos, 2010). Se convierte en un medio central e imprescindible para la organización del trabajo y la familia. Las actividades laborales de las académicas se organizan en función de las dinámicas familiares que, en determinadas circunstancias, pueden parecer contradictorias. Además, el tiempo contribuye a la conformación de su identidad como docente, esposa y/o madre; las estrategias de sincronización temporal facilitan el cumplimiento de objetivos, y se identifican y reconocen como "buenas mujeres" en las tareas domésticas y "profesoras exitosas" en el contexto académico. Se convierte en un factor de riesgo psicosocial cuando la esfera laboral y familiar se oponen en el cumplimiento de uno o más de los roles sociolaborales y culturales asignados, generando estados de estrés.

El segundo grupo de factores psicosociales que contribuyen a la construcción del sentido y significado del trabajo se ubica en la centralidad del trabajo, según la naturaleza de la tarea asignada por la institución y asumida con mayor o menor importancia por la profesora en relación con otras esferas de su vida. En primer lugar, se analiza la distinción que las profesoras hacen entre la importancia de las actividades sustantivas (docencia, investigación, divulgación, gestión), que constituyen el eje central de sus funciones como profesoras de tiempo completo desde un punto de vista normativo y contractual, y las actividades adjetivas o de gestión (elaborar reportes, capturar información en diferentes sistemas, documentar evidencias de trabajo). Esta valoración es considerada por Salanova, Gracia y Peiró (1996) como la centralidad absoluta del trabajo, un componente evaluativo que otorga una importancia significativa al acto de trabajar, como un rol de vida que, además, determina su identidad como investigadora.

Sin embargo, en los últimos años, el nuevo modelo de gestión de las universidades públicas ha privilegiado las funciones adjetivas (gestión, control y rendición de cuentas) sobre las sustantivas, como estrategia para controlar cuantitativamente los resultados de las actividades docentes y como mecanismo para racionalizar los recursos financieros cada vez más escasos.

Por esta razón, a dicha actividad se le atribuye un sentido negativo, como una actividad instrumental, una carga de trabajo que desgasta física, intelectual y emocionalmente, pero necesaria para evidenciar su labor como profesora de tiempo completo. Esta estrategia institucional se entiende como un acto impositivo, instrumental y mecánico que contraviene el ejercicio intelectual y el eje central de sus funciones docentes.

En tercer lugar, las experiencias de profesoras que, en los inicios de su trayectoria profesional, transitaron de espacios laborales de los sectores industrial y financiero al sector educativo —universidades públicas— desarrollaron estrategias valorativas para ubicar en el centro de su proyecto personal las esferas familiar y laboral. En este contexto, el comportamiento masculinizado de los mercados de trabajo tiende a perpetuar la división sexual del trabajo y los estereotipos de género, lo que mantiene a las mujeres que buscan la trascendencia profesional en desventaja. Optar por un trabajo en el ámbito educativo implica la posibilidad de flexibilidad de horarios y de ajustarlos a los tiempos destinados al trabajo doméstico, lo cual representa una centralidad relativa (González Marín, 1997), toda vez que significa la complementariedad con su plan de vida y carrera.

En cuarto lugar, las normas laborales que rigen la vida académica de sus integrantes son consideradas como factores psicosociales de carácter organizacional. Las profesoras evaluaron el impacto que tienen los instrumentos normativos sobre sus derechos laborales, o lo que pueden pedir y esperar de la institución, y las obligaciones que la universidad, como entidad laboralmente constituida, se obliga con las personas que trabajan en ella. Esta línea de análisis fue la más mencionada, principalmente en los lineamientos que rigen los procesos de ingreso, permanencia y promoción en plazas de PTC, la gestión universitaria en la asignación de recursos para el trabajo y la valoración de la normativa que rige su participación en programas y sistemas de evaluación del desempeño. Las profesoras consideraron que los modelos centrados en el capitalismo académico y en una universidad gerencial han afectado sensiblemente los derechos

laborales más elementales, agravando las brechas de género para su plena integración a la docencia y la investigación.

Finalmente, la articulación de los factores institucionales, centrados en nuevos modelos de gestión universitaria y en las reformas a la normatividad institucional relacionada con las condiciones laborales, se refleja en las relaciones interpersonales, el tiempo de trabajo y de familia, la naturaleza de la tarea y la centralidad del trabajo respecto a otras esferas de la vida. Se atribuyen significados positivos al trabajo académico, como sinónimo de desarrollo profesional, aprendizaje y consolidación de su identidad como mujer que comparte la academia universitaria con la esfera familiar. De igual manera, se atribuye un sentido negativo al impacto que las políticas institucionales han tenido en sus trayectorias laborales, a las condiciones de segregación en las que interactúan con sus pares académicos, y a las tareas y relaciones interpersonales sesgadas por las relaciones de poder.

Como resultado de las valoraciones afectivas positivas y negativas que las mujeres académicas han desarrollado a través de sus historias de vida, estas experiencias conjugan significados de realización personal, logros proporcionales al desempeño, esfuerzo y satisfacción con su vida laboral. A la vez, significan sobrecarga de trabajo, condiciones laborales pauperizantes y desigualdad en oportunidades para la consolidación de sus trayectorias académicas.

En general, los juicios cognitivos que las mujeres académicas elaboraron sobre las experiencias de vida personal y profesional oscilan entre un estado hedónico de bienestar subjetivo, al reconocer que les gusta lo que hacen, y una sensación de satisfacción con los logros personales, familiares, institucionales y sociales, como resultado de una compleja dinámica entre la vida familiar y la vida laboral. Desde la perspectiva eudamónica, las profesoras valoran positivamente su desarrollo personal, familiar y profesional; consideran que los retos planteados, según su estilo de vida, se convirtieron en esfuerzos para alcanzar sus metas, aunque hubo que sacrificar algo en el camino.

El malestar psicológico se ubicó en el ámbito organizacional, en las consecuencias derivadas de la manera en que se construyen las relaciones interpersonales en el marco de un trabajo académico meritocrático. Donde la normativa para los procesos de ingreso, permanencia y promoción en plazas docentes de tiempo completo, las reglas de operación de los programas de estímulos al desempeño, así como la disponibilidad de recursos para la docencia e investigación, siguen una lógica de mercado del conocimiento. Estas condiciones son un obstáculo para las oportunidades de igualdad sustantiva de las mujeres académicas y se manifiestan como factores de riesgo psicosociales, toda vez que propician ambientes laborales que generan ansiedad e incertidumbre y afectan su proceso de desarrollo intelectual, profesional y laboral.

Conclusiones

Esta investigación centró su punto de partida en el análisis de las políticas centradas en la economía de mercado, implantadas hace poco más de treinta años, y de los cambios sustanciales en el devenir de las universidades públicas, entre los que destacan las estrategias de contención financiera y control fiscal, los recortes presupuestales en el gasto federal para las UPAEs e incrementos en la recaudación de impuestos vía nómina; las reformas a sus leyes y estatutos con el fin de “armonizarlos” con la normativa federal y estatal para la educación superior, la ciencia y la tecnología, y las presiones para ampliar su cobertura con recursos financieros cada vez menores.

Asimismo, en el contexto internacional, las universidades públicas están comprometidas con la Agenda 2030 y con seis Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entre los cuales destacan el ODS 5 —Igualdad de género, prevención del acoso y hostigamiento sexual, paridad de género e investigación de frontera— y el ODS 8 —Trabajo decente, vinculación entre universidad y mercado laboral con enfoque de valor compartido y desarrollo de competencias para la sustentabilidad—. Es de particular interés centrar la atención en el objetivo ocho, toda vez que sus acciones estratégicas, particularmente la relacionada con el aseguramiento de condiciones laborales dignas a través de programas que garanticen los derechos laborales y la seguridad social para el personal académico y administrativo, resultan paradójicas frente a las políticas actuales de contención financiera —costos de nómina—, traducidas en la reducción de plazas académicas y administrativas y en el gravamen de prestaciones históricamente logradas a través de los organismos gremiales, entre otras medidas.

En referencia a las políticas de igualdad de género, prevención del acoso y hostigamiento sexual, paridad de género e investigación de frontera, se considera que las acciones estratégicas desarrolladas también han generado problemáticas en las funciones que desempeñan las

mujeres académicas en la Universidad Pública Estatal Autónoma (UPEA), por lo que es necesario posicionar la vida institucional de la universidad con una mirada feminista, a fin de entender la evolución y transformación identitaria de las profesoras investigadoras y reconocer cómo se han posicionado en una institución que ha debido responder a políticas públicas matizadas con intereses políticos diversos y antagónicos, a modelos de mercado que privilegian el productivismo y la eficiencia académica en detrimento del bienestar psicológico de su comunidad.

En el contexto del trabajo de las mujeres académicas en la universidad pública, los efectos de las políticas laborales comentadas arriba se agudizan aún más para las profesoras investigadoras. Si bien las acciones afirmativas impulsadas para la igualdad sustantiva en la educación superior han alcanzado la paridad entre hombres y mujeres en la matrícula de estudios superiores y de posgrado, su presencia predomina en las ciencias sociales, de la salud y las humanidades; aún persiste una escasa representación en áreas de conocimiento científicas y tecnológicas (STEM), tanto en el ámbito educativo como en el laboral.

Aún persiste una baja participación en plazas docentes de tiempo completo con categorías altas, un ingreso limitado a los niveles más altos del SNII, Proed y Proinv, y una menor presencia en las cúpulas ejecutivas de las instituciones de educación superior, particularmente en el sistema universitario. Estos sistemas de evaluación del desempeño académico suelen basarse en un modelo androcéntrico de productividad; no obstante, se han promulgado normativas para disminuir las brechas de género y la segregación horizontal y vertical, a fin de compensar las labores de cuidado. En el proceso de evaluación, aún se penalizan las pausas y las limitaciones del tiempo disponible para la producción científica, las publicaciones y la divulgación, lo que, además, genera una doble y triple jornada derivada del trabajo doméstico y de cuidado, lo que implica una sobrecarga de trabajo.

La dinámica política, económica y social del contexto laboral universitario ha configurado un escenario complejo para las mujeres académicas. La incertidumbre que genera la falta de

igualdad de oportunidades de desarrollo laboral genera estados emocionales que otorgan valor a los componentes del significado del trabajo. Las tareas de docencia e investigación que las profesoras de tiempo completo desarrollan en su plaza son, a la vez, evidencias para la asignación de estímulos al desempeño. Esta fragmentación de responsabilidades e ingresos tiende a generar pérdida de la centralidad del trabajo; esto es, la importancia de las tareas se desplaza al cumplimiento de los estándares de evaluación, con el fin de obtener los mejores puntajes e ingresos.

Al considerarse una recuperación personal de la experiencia de trabajar, el sentido del trabajo se visibiliza en las reflexiones realizadas en el contexto y en las condiciones laborales que le ofrece la universidad. Las profesoras tienden a asignar una dirección a sus funciones en docencia e investigación, la cual puede ser positiva cuando las tareas se perciben como una misión, son fuente de satisfacción y autorrealización, y se reconocen como el origen de la acumulación de capital intelectual y económico. Dichos factores psicosociales en el ámbito laboral condicionan percepciones y atribuciones en tres tendencias: las actividades se perciben por su función instrumental, como un valor para la supervivencia, como una obligación y como fuente de acumulación de riqueza. Su sentido se ubica en un continuo, y el sentido negativo se asume cuando la experiencia de trabajar se valora con fines utilitaristas, en los que las tareas se consideran una actividad de menor valor.

Las mujeres académicas crean significados sobre la importancia absoluta y relativa del trabajo en relación con otras esferas de su vida. Valoran sus obligaciones como investigadoras ante la universidad y la sociedad, su derecho a un trabajo decente y la toma de decisiones sobre lo laboral y lo familiar en función de su percepción sobre la flexibilidad institucional para generar rutinas temporales, estructurar tiempos de trabajo académico y labores de cuidado, así como la oportunidad igualitaria de participar en cuerpos académicos, líneas de generación y aplicación del conocimiento o redes de colaboración que garanticen su posicionamiento como grupo de élite

en los programas de estímulos al rendimiento. Esto tiende a generar estados de bienestar psicológico.

Desde el enfoque organizacional y de los factores psicosociales en el trabajo, entre los efectos que las políticas educativas han generado en las condiciones laborales de las profesoras investigadoras se destacan los procesos de ajuste y adaptación a las reglas de operación restrictivas, individualistas y meritocráticas, centradas en un perfil académico tergiversado por un modelo administrativo hegemónico que privilegia el valor acumulativo del cumplimiento y contribuye a la construcción de sentido del trabajo en las mujeres académicas. Además, desde la perspectiva feminista, las mujeres académicas aún experimentan una dinámica sociocultural relacionada con su inclusión en el ámbito laboral universitario: el techo y las fronteras de cristal, el piso pegajoso, la segregación horizontal y vertical, las políticas de igualdad de oportunidades, la feminización y la desigual participación en la evaluación académica.

Las relaciones interpersonales creadas por las mujeres académicas en el contexto del trabajo colegiado, así como la adaptación del tiempo a las actividades cotidianas y a las estructuras laborales, favorecen la creación de significados en torno a la centralidad del trabajo académico en relación con otras esferas de la vida cotidiana, así como con las valoraciones, creencias y representaciones del marco normativo que rige su práctica como docentes e investigadoras. Al mismo tiempo, las condiciones que condicionan su posicionamiento en la investigación, como proceso creativo, les permiten pensar y escribir; se reconocen y son reconocidas tanto por su comunidad como por dependencias externas como investigadoras de élite por los resultados obtenidos, lo cual significa felicidad y disfrute.

La interrelación entre sentido y significado se da mediante una mediación semiótica y simbólica que transforma a la persona a través del trabajo, en la que intervienen los objetos de la actividad. En ella, la persona, como productora de sentido, incluye aspectos más amplios de su contexto social, comparte el significado del grupo de docentes y le otorga un significado social

y cultural. En función de la historia personal y los simbolismos socioculturales, esto favorece o no estados de bienestar subjetivo.

Las experiencias de vida y las trayectorias laborales de las mujeres académicas conjugan las valoraciones afectivas relacionadas con los resultados de sus investigaciones, lo cual significa realización personal, esfuerzo y satisfacción con su vida laboral. Se reconocen convencidas de sus investigaciones. Sin embargo, la aplicación de normativas e instrumentos de control del desempeño docente implica sobrecarga en el trabajo, condiciones salariales pauperizantes, subjetividad y desigualdad de oportunidades en los procesos de evaluación del desempeño.

Al margen de los factores psicosociales y las condiciones laborales que experimentan las mujeres académicas, el sentido positivo del trabajo se relaciona con la concepción eudaimónica, esto es, con la felicidad como la suma de momentos agradables, el desarrollo armónico de virtudes, capacidades y bienes del ser humano, el crecimiento personal y la autorrealización. En tanto, el sentido negativo se refleja en la concepción hedónica o en la evitación del dolor (para el caso institucional, la evitación del castigo, que se refleja en la variabilidad de los estímulos económicos que se obtienen vía evaluación del desempeño, la cual generalmente tiende a asignar recursos según el techo presupuestal) y en la búsqueda de placer (cuando la experiencia de trabajar se valora en función de la utilidad económica, como un acto de reproducción y legitimación de modelos eficientistas, en los que las profesoras alienan sus actividades y resultados a las políticas y los consideran una actividad de menor valor).

Con base en lo anterior, se responde a la pregunta de investigación sobre los factores psicosociales que estructuran el sentido y se relacionan con los marcos de significación del trabajo académico en torno a los estados de bienestar subjetivo en un grupo de profesoras investigadoras mexiquenses. En el grupo de estudio se observa que los factores atribuidos a la dinámica organizacional han contribuido a la percepción instrumental del trabajo como fuente de ingresos que permite cierta independencia económica; a la organización de rutinas en el tiempo de trabajo para armonizarlo con el tiempo de cuidados; y al desarrollo de relaciones

interpersonales con pares académicos en función de los cuerpos académicos y las líneas de generación del conocimiento.

Estos factores tienden a polarizarse. En sentido positivo, han posibilitado relaciones armónicas, trabajo académico estable, una producción científica que les reditúa tanto en lo económico como en reconocimiento institucional, satisfacción laboral y estados de bienestar subjetivo. En sentido negativo, perciben una institución opaca, cuyos procesos relacionados con la plantilla docente y la evaluación de programas de estímulos son muestra de la subjetividad y la imparcialidad en las oportunidades de desarrollo para las mujeres académicas. Persiste la discriminación por razones de género y la segregación horizontal y vertical en áreas STEM. Estas condiciones generan estados de estrés laboral, lo que constituye un factor de riesgo psicosocial en el trabajo.

Es preciso señalar que los alcances de esta investigación son interpretativos y aplicables a la población de estudio, la cual buscó explicar el bienestar subjetivo a través del sentido y el significado del trabajo académico en un marco socioeducativo en el que los factores institucionales, grupales e individuales favorecen o no la percepción de los estados de salud y enfermedad. Asimismo, al presentarse los resultados más mencionados en la codificación por categorías de análisis del eje temático «factores psicosociales en el trabajo», se descartaron las narrativas sobre identidad laboral y profesional, así como sobre el sentido de pertenencia y la participación en metas colectivas. Dada la importancia de estas categorías, se estudian para su evaluación en una publicación científica.

Por ello, se proponen otros caminos de análisis sobre la condición de la mujer en las universidades bajo los nuevos modelos de trabajo: analizar, desde la interseccionalidad, el edadismo y los mandos superiores universitarios; las percepciones de las académicas sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y el bienestar subjetivo; y ampliar el espectro profesional a profesoras de asignatura que realizan investigación y están inscritas en el SNII.

También se propone dar un giro hacia las condiciones profesionales, laborales, personales y familiares de las mujeres que se desempeñan en puestos administrativos y operativos, así como orientar el enfoque metodológico hacia un modelo mixto que permita obtener explicaciones de alcance amplio.

Finalmente, este cierre no estaría completo si no se reflexionara sobre los aprendizajes teóricos y metodológicos que esta investigación dejó a quien escribe. Reafirmar los conocimientos sobre la perspectiva de género y las teorías feministas ha permitido situar y sensibilizar sobre la compleja y multifacética condición laboral de las profesoras investigadoras. Aprender otras metodologías de análisis cualitativo refuerza la convicción de seguir estudiando las narrativas y los discursos desde la construcción social de la realidad, donde el pensamiento y el lenguaje están en constante interrelación y aún hay mucho por conocer en este campo de la psicología social.

Referencias

Acker, S. (2003). *Género y educación: Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo.* Narcea.

Álvaro E., J., & Garrido L., A. (2018). Trabajo, ocupación y bienestar. En A. Garrido Luque, Agulló T. E., & Estramiana, A. J. *Sociopsicología del trabajo* (pp. 99-132). UOC

American Psychological Association (2017, January). *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct.* https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf

Araneda-Guirriman, C. A., & Sepúlveda-Páez, G. L. (2021). Reflexiones sobre los desafíos que enfrentan las académicas en el contexto del capitalismo académico. *Formación Universitaria*, 14(5), 75-84. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000500075

Ahumada Cristi, M. A. (2018). Los métodos positivista y fenomenológico, una explicación desde las ciencias naturales y sociales. *Revista Pesquisa Qualitativa*. *6*(12). 541-555.

Balcázar, N. P., González-Arratia, L. N., Gurrola, P. M. & Moysén, Ch. A. (2013). *Investigación cualitativa.* 2ª reimp. UAEMÉX. http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/21589

Becher, T. (1989/2001). Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas. (Trad. Andrea Menegotto). Barcelona: Gedisa.

Becker, D. & Weyermann, B. (2006). Género, transformación de conflictos y enfoque psicosocial. Manual. Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. COSUDE. https://www.eda.admin.ch/dam/deza/es/documents/themen/gender/91135-arbeitshilfe-gender-konflikttrans-psychosoz-ansatz_ES.pdf

Bendassolli, P. F. (2009). *Psicologia e trabalho*. [Psicología y trabajo]. Coleçao Debates em Administração. Cengage Learning.

Bendassolli, P., & Guedes, S. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, *32*(1), 131-147. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79929780010

Benford, R. D. & Snow, D. A. (2000). Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment. *Annual Review of Sociology*. 26. 611-639. https://www.jstor.org/stable/223459

Blanch J. M. (2003a). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos.* UOC.

Blanch J. M. (2003b). *Teoría de las relaciones laborales. Desafíos.* UOC.

Blanch, J. M. (2007). Psicología social del trabajo. En M. Aguilar y A. Reid (Coords.), *Tratado de Psicología Social. Perspectivas socioculturales* (pp. 210-238). Anthropos – UAM.

Blázquez G., N., Flores Palacios, F. & Ríos Everardo, M. (Coord.). (2010). *Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales.* UNAM/CIICH/CRIM/FP.

Blázquez, G. N., & Bustos, O. (2011). La directora en la UNAM: Trayectorias y contribuciones. *II Congreso de Investigación Educativa*.

Blázquez, G. N., Bustos, O., & Fernández, L. (2012, 30 de enero - 3 de febrero). *Saber y Poder: vivencias de mujeres académicas*. [Sesión de Congreso]. IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, Sevilla, España.

Blázquez, G. N. (2014). *Evaluación académica: sesgos de género.* (Coord.). Col. Alternativas, UNAM. CEIICH

Blázquez G. N. & Castañeda S. P. (2016). Lecturas críticas en investigación feminista (coords.). Col. Alternativas. UNAM, CEIICH.

Brunner, J.J., Labrana, J., Ganga, F., & Rodríguez-Ponce, E. (2019). Circulation and reception of the theory of "·academic capitalism" in Latin America. *Education Policy Analysis Archives*, 27-29. https://doi.org/10.14507/epaa.27.4368

Burrell, G. & Morgan, G. (2019). *Sociological paradigms and organizational analysis Elements of the sociology of corporate life*. Routledge Revivals.

Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología, 39(1), abril, 2008, pp. 75-86.

Bustelo R, M. & Lombardo E. (2005). Mainstreaming de género y análisis de los diferentes "marcos interpretativos" de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,* 17, 15-26.

Bustos Romero, O. (2004). Reordenamientos genéricos en la matrícula de educación superior. El caso de México. *Otras Miradas*, *4*(1), 30-49. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18340104

Caballero-Lozada, M. F., & Adarve-Sayin, C. M. (2015). Significado de trabajo en el profesorado universitario. Revista Criterio Libre Jurídico, 12(1), 25-36. http://dx.doi.org/10.18041/crilibjur.2015.v12n1.23102

Cárdenas Tapia, M. (2015). *La participación de las mujeres investigadoras en México*. Investigación Administrativa, *44*(116), 64-80. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-7678-201500020004&lng=es&tlng=es.

Castañeda Salgado, M. P. & Ordorika Sacristán, T. (Coords.). (2015). *Investigadoras en la UNAM: trabajo académico, productividad y calidad de vida.* Colección Diversidad Feminista. Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. https://ceiich.unam.mx/libro/?id=584

Castells, M. (1999/2001). Paraísos comunales: Identidad y sentido en la sociedad en red. En Castells, M. (Ed.), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. El poder de la identidad* (Vol. II, pp. 27-34). Siglo XXI Editores.

Chávez Hoyos, M. (2010). Trabajo femenino y las nuevas desigualdades. UNAM. IIE.

Chihu Amparán, A. (2000). El análisis cultural de los movimientos sociales. *Sociológica*, 15 (42), 209-230. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305026734005

Cifre Gallego, E., & Salanova Soria, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, (259), 111–154. https://doi.org/10.51302/rtss.2004.8837

Cifre, G. E., Vera, P. M. & Signani, F. (Coords.). (2017). *Género, salud y trabajo: aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinaria*. Pirámide.

Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología. (2024, noviembre). Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. Padrón de Beneficiarios. Tercer trimestre de 2024. https://conahcyt.mx/sistema-nacional-de-investigadores/

Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnología. (2024, noviembre). Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores. ¿Qué es? https://conahcyt.mx/sistema-nacional-de-investigadores/

Contreras-Gómez, L., Olivares-Vázquez, J., Palacios-Núñez, G., Marmolejo Leyva, R., González Brambila, C., Noemí, C. Pérez Angón, M., Gil Antón, M. (2020). Desconcentración del Sistema Nacional de Investigadores (SNI): Geografía y estratificación. El caso de las ciencias sociales (2002-2018). *Revista de Educación Superior. 49*(193), 83-106. https://doi.org/10.36857/resu.2020.193.1027

Crocco-Valdivia, A. A., & Galaz-Valderrama, C. (2023). Mujeres en la academia: exploración de una organización generizada a partir de una revisión sistemática. Estudios Pedagógicos, XLIX (2), 439-454. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052023000200439

Cuesta-Moreno, O. J. (2018, enero-junio). Reconocimiento social del docente universitario: subjetividad agobiada, puja por el prestigio académico y reivindicación del acto educativo. *El Ágora, U. S. B.*, 18(1), 55-72. https://doi.org/10.21500/16578031.3292

Da Rosa Tolfo, S., Chalfin Coutinho, M., Baasch, D., & Soares Cugnier, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis desde diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica, 10*(1), 175-188. https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy10-1.ssta

De la Garza, T. E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo: del clásico al no clásico.* Anthropos/Universidad Autónoma Metropolitana.

Delgado, B. G. & Mata, A. M. (2003). Educación y género. En Berkeley, M. *Educación, derechos sociales y equidad,* tomo II, colección La investigación educativa en México 1992-2002, 467-494. COMIE/SEP/CESU-UNAM.

De Sousa Santos, B. (2005a). De la mano de Alicia. *Lo social y lo político en la postmodernidad*. (Bernal, C., trad.). Uniandes. (Obra original publicada en 1998).

De Sousa Santos, B. (2005b). La universidad en el siglo XXI. Para una reforma democrática y emancipadora de la universidad. En De Sousa, S. B. La universidad en el siglo XXI. Siglo XXI. Umbrales. https://www.boaventuradesousasantos.pt/media/universidad_siglo_xxi-.pdf

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Bienestar subjetivo: Tres décadas de progreso. Psychological Bulletin, 125 (2), 276–302. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276

Diener, E., Halliwell, J. F. & Kahneman, D. (2010). (Eds.) International Differences in Well-Being. (2a ed.) Oxford. https://read.amazon.com/kindle-library

Díaz, B. A. (2004). La evaluación educativa. Los retos de una disciplina y de las prácticas que genera. En I. Ordorika (Coord.). La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México. (pp. 223-254). Miguel Ángel Porrúa.

Díaz-Fernández, M. C., Martínez-Torres, M. R., & López-Bonilla, J. M. (2017, septiembre-diciembre). Mujeres en órganos de gobierno universitarios. Nuevo contexto normativo y políticas de igualdad. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, (75), 107-131. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405143520170003001 07&lng=es&tlng=es

Diener, E., et al. (1984). Subjective Well-Being. Psychological Bulletin. 95 (3). 542-575

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E. & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. Psychological Bulletin, 125 (2), 276–302.

Diener, E. & Diener, C. (1996). Most People Are Happy. Psychological Science, 7(3), 181-185. https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00354.x

Diener, E., Larsen, R. J., & Emmons, R. A. (1985). Intensity and Frequency: Dimensions Underlying Positive and Negative Affect. Journal of Personality and Social Psychology. 48(5). 1253-1265

Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond Money Toward an Economy of Well-Being. Psychological Science in the Public Interest. 5(1). 1-31.

Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 7*(13), 5-16.

Eid, M. & Larsen, R. J. (2008). (Eds.). The science of subjective well-being. The Guilford Press. OCLC: ocn153773381.

Fardella-Cisternas, C., & Corvalán-Navia, A. (2020, 15 de noviembre). El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial. *Psicoperspectivas Individuo y Sociedad*, 19(3), 1-12. https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-2051

Fernández Rius, L. (2008). Género y ciencia: ¿mujeres transgresoras? Tecnología y Sociedad, 4(7), 1-41.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. International Journal of Management Reviews 12. 384-412. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x

Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa* (2ª ed.). Morata. (Obra original publicada en 2007).

Flick, U. (2014). *The handbook of Qualitative Data Analysis.* SAGE.

Flick U. (*2015*). *El diseño de la investigación cualitativa.* Investigación cualitativa. (Obra original publicada en 2002).

Galaz, A. & Toro, A. S. (2019, enero-abril). Estrategias identitarias. La subjetividad del profesor ante la política de evaluación. Andamios, 16(39), pp. 353-378.

Galindo Cáceres, L. J., (Coord.). (1998). Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación. Pearson Educación.

García Guevara, P. (2000). Una agenda teórica para el estudio de las mujeres académicas. Sociológica, vol. 15, núm. 44, septiembre-diciembre, 2000, pp. 163-179. https://sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/476

García Martín, M. A. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos en Psicología* (6, 18-39). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=281674

García, B., & De Oliveira, O. (1998). *Trabajo femenino y vida familiar en México* (1a reimpr. ed.). El Colegio de México.

Garrido Luque, A., Agulló T. E., & Estramiana, A. J. (2018). *Sociopsicología del trabajo.* UOC.

Gil-Monte, P. & Prado-Gascó, V. (Coords.). (2021). *Manual de Psicología del Trabajo.* Pirámide.

Giménez, G. (2010). La cultura como identidad y la identidad como cultura, en G. Castellanos, D. I. Grueso y M. Rodríguez (Coords.) Identidad y cultura política. Perspectivas conceptuales, miradas empíricas. Miguel Ángel Porrúa.

Godoy, L., Stecher, A., & Díaz, X. (2007). Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilidad laboral. En R. Guadarrama y J. L. Torres (Coords). Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas. Anthropos.

Goffman, E. (1975). Frame Analysis. Los marcos de la experiencia. (Trad. José Luis Rodríguez). Centro de Investigaciones Sociológicas. Siglo XXI Editores.

Gracia, F. J., González, P., & Pieró, J. M. (1996). El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida. En J. M. Peiró & F. Prieto (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Síntesis.

Guadarrama, R. (2007). El territorio de las identidades. En R. Guadarrama y J. L. Torres (Coords.). Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas. Anthropos.

Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (2012). Controversias paradigmáticas, contradicciones y confluencias emergentes. En N. K. Denzin y Y. S. Lincoln (Comps.), *Manual de investigación cualitativa. Paradigmas y perspectivas en disputa* (*Vol. II*, pp. 38-78). Gedisa.

Gutiérrez Aceves, P. E. & Echeverría Echeverría, R. (2023, 8 de agosto). Mujeres en la academia: experiencias sobre el SNI y el capitalismo académico. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales,* 30, 1-25. https://doi.org/10.29101/crcs.v30i0.21072

Harding, S. (1986). *The science question in feminism.* New York: Cornell University Press.

Haybron, D. (2001). Happiness and ethical inquiry: An essay in the psychology of well -being. McLean. Rutgers The State University of New Jersey, School of Graduate Studies ProQuest Dissertations & Theses, 2001. 3028932.

Heras, G. L. (2005, 6 de enero). La política de educación superior en México: los programas de estímulos a profesores e investigadores. *Educere,* 9(29), 207-215. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102005000200009&lng=es&tlng=es.

Herrera, R. J. I., Guevara, F. G. & Munster, R. H. (2015). Los diseños y estrategias para los estudios cualitativos. Un acercamiento teórico-metodológico*. Gaceta Médica Espirituana,* 17(2), 1-13. https://revgmespirituana.sld.cu/index.php/gme/rt/printerFriendly/1015/html_49

Huberman, M. (1992). Teacher Development and Instructional Mastery. En Andy Hargreaves & Michael G. Fullan (Edits). Understanding Teacher Development. Cassell. Teachers College Press. NY.

Ibarra, C. E. (2003, septiembre). *Capitalismo Académico y Globalización: la universidad reinventada*. Educ. Soc. Campinas 24(84), 1069-1067. http://www.cedes.unicamp.br

Izquierdo, C. I., & Atristán, H. M. (2019, septiembre). Experiencias de investigadoras en su ingreso, promoción y permanencia en el Sistema Nacional de Investigadores: tensiones y estrategias identitarias. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, *10*(18), 127-142. DOI: https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.466

Jiménez de Sandi, V. (2022). Orígenes y desempeño del Conacyt en el sexenio de Luis Echeverría Álvarez. *Sociológica,* *37*(105), 219-24. http://www.sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/1715

Juárez, G. A. & Camacho, A. A. (Coords.). (2011). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo.* Juan Pablos.

Köhler, H. D., & Artiles, A. M. (2010). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (3a ed.). Delta Publicaciones. (obra original publicada en 2005).

Lacruhy Enriquez, C. C. (2024, junio). Agenda 2030 en el contexto de la educación superior y su incidencia en la contribución a la creación de valor compartido. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo,* 14(28), https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1853

Lagarde y de los Ríos (2000). Claves feministas para la autoestima de las mujeres. Cuadernos Inacabados 39. Horas y Horas Editorial. Madrid.

Ley de Ciencia y Tecnología [L.C.T.], reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 12 de junio de 2009 (México).

Ley de Ciencia y Tecnología [L.C.T.], reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 6 de noviembre de 2020 (México). https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=EI+gQjK83C7L/d/8KCB3teuf06S4lq5SWcUiY+ua4hA+AVNtfqAZIsPNX/syOBPwfYfeahBnTc/j7yn+jbeEhQ==

Ley General en materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación, [LGHCTII] reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 8 de mayo de 2023 (México). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMHCTI.pdf

Liébana, J. A., Begoña Enríquez, A. A., López, S., García, S., Márquez, S., Moreno, M. C., Navarro, R. y Pérez M. T. (2003). Las mujeres y el mundo laboral. En M. Dolores Villuendas y Ángel J. Gordo López (coords). Relaciones de género en psicología y educación. Comunidad de Madrid.

Llorens, S., del Líbano, M. y Salanova, M. (2009). Modelos teóricos de salud ocupacional. En Marisa Salanova (Dir.). Psicología de la salud ocupacional. Editorial Síntesis. Madrid.

López Guerrero, J., Muñoz Ramírez, A. L., González Pérez, G. L., Valero Arce, V. y Orozco Pimentel, M. Mujeres y Vida Académica. (2015). En Martha Patricia Castañeda Salgado y Teresa Ordorika Sacristán (Coords.). Investigadoras en la UNAM: trabajo académico, productividad y calidad de vida. UNAM, CEIICH, (pp. 37-56).

Mallimaci, F. & Giménez Béliveau, V. (2006). Historia de vida y métodos biográficos. En I. Vasiliachis de Gialdino (Coord.). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa, 175-209.

Marchesi, U. A. (2014). Sobre el bienestar de los docentes: competencias, emociones y valores. Alianza Editorial. Madrid.

Martinic, V. S. (2006). El estudio de las representaciones y el análisis estructural del discurso. En C. Canales (Coord.), Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios. Col. Ciencias Humanas. Lom Ediciones. pp. 299–319.

Mendieta-Ramírez, A. (2015). Desarrollo de las mujeres en la ciencia y la investigación en México: un campo por cultivar. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo, 12*(1), 107-115.

Mendizabal, N. (2006). Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En Irene Vasiliachis de Gialdino (coord.). Estrategias de investigación cualitativa. Gedisa Editorial. 65–106.

Mendoza Rojas, G. (2022). *La educación superior en México: expansión, diversificación y financiamiento en el período 2006-2021,* Serie ISSUE educación. https://pues.unam.mx

Metcalfe y Slaughter (2011), Academic capitalism. En Gender and higher education. By B. Banks (Ed.) 13-20. The Johns Hopkins University Press.

Millán, R. & Castellanos R. (Coords.). (2018). *Bienestar subjetivo en México*. UNAM. IIS. https://www.iis.unam.mx/bienestar-subjetivo-en-mexico/

Michalos, A. C. (1995). Introducción a la teoría de las discrepancias múltiples (TDM). *Psychosocial Intervention, 4*(11), 99-107. https://journals.copmadrid.org/pi/art/11f524c3fbfeeca4aa916edcb6b6392e

Morin, E., Tonelli, M. J., & Vieira Pliopas, A. L. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & Sociedade*, *19*(1), 47-56. https://www.scielo.br/j/psoc/a/xGQxjGgwqV3s8HRgHxnrL5B/?format=pdf&lang=pt

Muñoz, G. H. (Coord.). (2014). *La universidad pública en México: análisis, reflexiones y perspectivas.* Miguel Ángel Porrúa. https://pueg.unam.mx

Muñoz Umaña, C. (julio-diciembre de 2007). Perspectiva psicológica del bienestar subjetivo. Psico Gente, vol. 10(18), 163-173.

Nicolson, P., (1996/2015) Gender, Power, and Organization A psychological perspective on life at work (2nd ed.) Routledge Taylor & Francis Group. https://a.co/d/buIhh1T (obra original publicada en 1996).

Oficina Internacional del Trabajo. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe de la novena reunión del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo. Ginebra. https://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf

Ordorika Sacristán, I. (Coord.). (2004). *La Academia en Jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México.* UNAM. CRIM. Miguel Ángel Porrúa Editores.

Ordorika Sacristán, I., (2006). Educación superior y globalización: las universidades públicas frente a una nueva hegemonía. *Andamios,* *3*(5), 31-47. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632006000200003&lng=es&tlng=es.

Parfit, D. (1984). Razones y Personas. Mariano Rodríguez González Trad). Titivillus, Editor Digital

Peiró, J. M., & Prieto, F. (Eds.). (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Síntesis.

Pfleger, S. (septiembre-diciembre, 2021). El discurso como un espacio comunicativo, relacional e identitario: framing y construcción de la identidad. *Andamios,* 18*(47*), 19-43. http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v18i47.864

Plata-Santos, M. E. (2018, julio-diciembre). Subjetividades docentes en tiempos de la excelencia educativa 1. Colombian Applied Linguistics Journal, 20(2), 290-302. https://doi.org/10.14483/22487085.12624

Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior S247 (PRODEP) (2024, abril). Informes trimestrales. https://dgesui.ses.sep.gob.mx/programas/programa-para-el-desarrollo-profesional-docente-para-el-tipo-superior-s247-prodep

Quintanilla, I. (2013). *Psicología Social del Trabajo.* Pirámide.

Quintanilla, S. A. R., & Wilpert, B. (1991). ¿Are work meanings changing? *The European Work and Organizational Psychologist*, *1*(2-3), 91-109. https://doi.org/10.1080/09602009108408515

Ramos, J., & Peiró, J. M. (2014). La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. Papeles del Psicólogo, 35(1), 1-4.

Rangel, J., & Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. Educere, 14(49), 265-275.

Reale, G., Antiseri, D., & Iglesias, J. A. (1988). Historia del pensamiento filosófico y científico (Vol. 1). Barcelona: Herder.

Ríos M., Takayanagui E. y Rivera M.C. (2018). ¿Qué opinan académicos y académicas de la UNAM sobre el bienestar subjetivo con la vida? En R. Millán y R. Castellanos (Coords.). *Bienestar subjetivo en México* (pp. 373-398). *UNAM, IIS*. https://www.iis.unam.mx/bienestar-subjetivo-en-mexico/

Rodríguez, G. H. (2004). Acreditación, ¿ave fénix de la educación superior? En I. Ordorika S. (Coord.). *La academia en jaque: Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México* (pp. 175-222). UNAM. CRIM. Miguel Ángel Porrúa Editor. https://pues.unam.mx

Rodríguez Martínez, C. (2011). *Género y cultura escolar.* Morata.

Rodríguez Sánchez, A. M. & Cifre Gallego, E. (2012). Guías de optimización Flow y bienestar subjetivo en el trabajo. Editorial Síntesis.

Rueda, B. M. (Coord.). (2016). *Prácticas y condiciones institucionales para el desarrollo de la docencia.* ISSN Educación. https://pues.unam.mx

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*; 52, 141-66. DOI: 10.1146/annurev.psych.52.1.141

Ryff, C. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. Journal of Personality and Social Psychology. 57(6), 1069-1081.

Salanova, M., Gracia, F. J., *&* Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-63). Síntesis.

Sandoval O. J. (2011). Factores psicosociales: ambigüedades conceptuales y consecuencias interventoras. En Juárez, G. A. y Camacho, A. A. (coords.). (2011). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo*. (pp. 135-162). Juan Pablos.

Schvarstein, L. (2006). *Psicología social de las organizaciones. Nuevos aportes. 2ª ed. (1ª reimp.).* Paidós.

Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfo, S. R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s), significado(s) e trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, 16*(1), 103-116. https://doi.org/10.17652/rpot/2016.1.680

Scott, W. J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Martha Lamas (Comp.), (1996). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. (pp. 265-302). PUEG

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación. (2025, enero). ¿Qué es la Secihti? https://secihti.mx/secihti/que-es-la-secihti/

Secretaría de Educación Pública. (2006). Programa de Mejoramiento del Profesorado. Un primer análisis de su operación e impactos en el proceso de fortalecimiento académico de las universidades públicas. https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/73e04040-b104-409d-b859-27f890163829/informe_finalpromep.pdf

Secretaría de Educación Pública (28 de febrero de 2013). Acuerdo número 678 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). Diario Oficial de la Federación.

Slaughter, S. & Leslie L. L. (1997). *Academic Capitalism: Politics, Policies and the entrepreneurial university.* Johns Hopkins University Press.

Solomon, R. L. (1980). The opponent-process theory of acquired motivation: The costs of pleasure and the benefits of pain. *American Psychologist, 35*(8), 691–712. https://doi.org/10.1037/0003-066X.35.8.691

Stellman, J. M. (1998). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

Suárez Zozaya, M. H. & Muñoz García, H. (2004). Ruptura de la institucionalidad universitaria. En I. Ordorika Sacristán (Ed.), *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México* (pp. 25–34). Porrúa. https://pues.unam.mx

Tarrés, B. M. L. (2007). Las identidades de género como proceso social: rupturas, campos de acción y construcción de sujetos. En R. Guadarrama y J. L. Torres (Coords). Los significados del trabajo femenino en el mundo global: estereotipos, transacciones y rupturas. Anthropos.

Tovalín, A. H. & Rodríguez, M. M. (2011). Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo. En Arturo Juárez García y Anabel Camacho Ávila (Coords.). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo.* (95-112). Juan Pablos.

Uribe (2016). *Psicología del trabajo: un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Manual Moderno.

Urbano Vidales, G., Aguilar Sahagún, G., y Rubio Oca, J. (2006). *Programa de Mejoramiento del Profesorado PROMEP: Un primer análisis de su operación e impactos en el proceso de fortalecimiento académico de las universidades públicas*. SEP.

Vázquez, C. y Hervás, G. (2009). (Coords.). La ciencia del bienestar. Fundamentos de una psicología positiva. Alianza Editorial.

Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. Intervención Psicosocial, 3, págs. 87-116.

Veenhoven, R. (2008). Sociological Theories of subjective well-being. En M. Eid, & R. J. Larsen, *The science of subjective well-being*. (pp.44- 61) The Guilford Press. OCLC: ocn153773381.

Vera, H. (2017). El homo academicus y la máquina de sumar: profesores universitarios y la evaluación cuantitativa del mérito académico*. Perfiles Educativos*, 39(155), 87-106

Vielma Rangel, J., y Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. Educere, 14 (49), 265-275.

Villaseñor García, M. L., y Munévar, L. (2006, 3 de septiembre). El trabajo académico cotidiano. Algunas cuestiones y dimensiones. *Revista de Educación y Desarrollo*, *5,* 21-27. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/5/005_Villasenor.pdf

Walby, S. (2000). Gender, globalization, and democracy. Gender & Development, 8(1), 20–28. https://doi.org/10.1080/741923409

Weick, Karl E. (1995). *Sensemaking in organizations. Foundations for Organizational* Science. Sage Publications.

Zanatta, E., Yurén, T., y Faz Govea, J. (2010*). Las esferas de la identidad disciplinar, profesional e institucional en la universidad pública mexicana*. *Argumentos, 23*(62), 87-104. https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=59515960004

ANEXO 1 Consentimiento Informado

Toluca, México a ____ de _____ del 20___

Consentimiento Informado[4]

Título del proyecto:

Número de registro:

Investigador principal: (nombre completo)

Nombre del participante: (Nombre completo de la profesora)

A través de este documento que forma parte del proceso para la obtención del consentimiento informado, atentamente le invito a participar en la investigación titulada:
“ ”

Antes de decidir, es importante que conozca y comprenda por qué se está realizando esta investigación y en qué consistirá su participación. Por favor tómese el tiempo que necesite, para leer cuidadosamente la siguiente información y preguntar sobre cualquier aspecto que no comprenda.

El estudio se realizará en las instalaciones del (espacio académico, instituto o centro de investigación) donde se encuentra adscrita y presta sus servicios como (profesora de tiempo completo).

Esta investigación tiene como objetivo: Analizar los factores psicosociales que condicionan la construcción del significado del trabajo académico y el estado de bienestar en un grupo de profesoras investigadoras de una universidad pública estatal.

Este estudio parte de la trascendencia que el trabajo tiene como referente en la vida personal y en la estructuración social de las mujeres académicas. Se analizarán las condiciones organizacionales y personales de mujeres académicas adscritas a una universidad pública estatal en la que desarrollan actividades de docencia e investigación. La comprensión de sus vivencias en los procesos de ingreso, permanencia y promoción a los programas de estímulos al desempeño permitirá conocer el significado que otorga a su trabajo. Así como las valoraciones afectivas y cognitivas sobre su trayectoria como docente e investigadora realizan en los dominios de la salud, económicos, familiares, y socioculturales y visibilizar la problemática que enfrentan las investigadoras en los procesos de creación y divulgación del conocimiento.

[4] Formato adaptado de: Carta de Consentimiento informado de la Secretaría de Salud, con base en APA (2017). Los Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta.

Ha sido invitada a formar parte de esta investigación, porque cumple con las características enlistadas a continuación:

- Está adscrita a la universidad pública estatal objeto de estudio, como profesora de tiempo completo.
- Cuenta con una trayectoria en investigación en el área de (anotar nombre de área).
- Tiene el grado de doctora y registro vigente en el PRODEP qué regula la SEP; o bien, al SNII del CONHACYT.

Su participación es **voluntaria, anónima** y **confidencial**; no tiene que participar forzosamente. No tiene ningún costo para usted y no habrá impacto negativo alguno si decide no participar en la investigación. Tampoco **demeritará de ninguna manera su trayectoria académica y laboral.** Si decide participar en esta investigación podrá retirarse en el momento que lo desee, solo se le pedirá que informe las razones de su decisión, la cual será respetada.

Su participación consistirá en conversar, a través de una serie de entrevistas, sobre su trayectoria académica y de investigación, mismas que se realizarán en su espacio laboral, en los días y horarios que usted considere convenientes.

No existen **riesgos o molestias asociados a la presente investigación.** Además, la información que se recabe en el proceso de las entrevistas será analizada cualitativamente y en conjunto con las de otras participantes, por lo que serán confidenciales y anónimos.

Los resultados, de manera anónima, podrán ser publicados en revistas de investigación científica o podrán ser presentados en congresos, previa revisión y aprobación por los Comités Académicos del Doctorado en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Conducta.

En caso de que requiera mayor información sobre la naturaleza de esta investigación, por favor comuníquese con (nombre de la tutora principal), responsable de la investigación, al correo electrónico:

La información que proporcione (nombre, datos de contacto, antecedentes, etcétera), así como los resultados de su participación serán tratados con estricto apego confidencial y se encontrarán bajo resguardo de la responsable de esta investigación.

Recibirá respuesta a cualquier pregunta, duda y aclaración acerca de los procedimientos, y otros asuntos relacionados con la investigación antes, durante y después de la investigación. En el transcurso de las entrevistas podrá solicitar información actualizada a la investigadora responsable.

Si usted está de acuerdo, le solicitaré que escriba su nombre y firme el Formato de Consentimiento Informado.

Carta de Consentimiento Informado[5]

PARTICIPANTE:

Yo, _____, manifiesto que fui informada de manera clara, precisa y ampliamente, respecto del propósito, procedimientos y tiempo de participación.

He leído y comprendido la información anterior, y todas mis preguntas han sido respondidas de manera clara y a mi entera satisfacción, por parte de (nombre de la responsable de la investigación).

En pleno uso de mis facultades, es mi voluntad participar en la investigación titulada. (Nombre de la investigación) y recibiré una copia firmada de esta forma de consentimiento.

INVESTIGADOR RESPONSABLE:

He explicado a _____ en qué consiste la investigación, cuáles son sus objetivos, los riesgos y beneficios que implica su participación. Declaro que conozco la normatividad para realizar investigación psicológica y me apego a ella.

NOMBRE Y FIRMA DE LA PARTICIPANTE	**NOMBRE Y FIRMA DE LA INVESTIGADO**

TESTIGOS

NOMBRE Y FIRMA	**NOMBRE Y FIRMA**
RELACIÓN CON LA PARTICIPANTE	RELACIÓN CON LA PARTICIPANTE

_____

Fecha

[5] Nota: Los datos personales contenidos en la presente Carta de Consentimiento Informado, serán protegidos conforme a lo dispuesto en las Leyes Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y demás normatividad aplicable en la materia

Anexo 2. Preguntas guía para el análisis de marcos interpretativos

Tabla 9.

La importancia del trabajo y su disyunción entre las esferas laborales y familiares

Bloque de texto	**Marco identificado**	***Pistas Verbales (Palabras clave)***	**Diagnóstico**	**Pronóstico**
			Preguntas guía ¿De qué problema se habla? ¿Por qué se ve como un problema? ¿Cuál es la causa del problema? ¿En qué medida la perspectiva feminista está presente en las narrativas de las profesoras? ¿Dónde se localiza el problema? ¿Existe relación con los recursos, normas y, de las condiciones laborales?	Preguntas guía ¿Qué hacer? ¿Qué acciones son necesarias?, ¿por qué? ¿Prioridad en el cumplimiento de objetivos? ¿Cómo alcanzar los objetivos? ¿Qué dimensiones de género están implícitas? ¿Cuáles son los mecanismos y recursos para la legitimación de las condiciones laborales? ¿En donde se localiza la propuesta de solución? contexto institucional, laboral, académico, familiar
Bloque 1H *Me gusta lo que hago, yo investigo …, he escrito artículos, capítulos de libro, en general mi producción rebasa lo que se pide en las plataformas, por lo que generalmente voy organizando mis tiempos y entregas, sobre todo en las revistas, porque los tiempos de revisión de las editoriales no siempre se ajustan a los tiempos de la evaluación, entonces voy anticipando mis entregas…*	Marco del Perfil docente deseable Marco del Sentido y significado de trabajo	*"Me gusta lo que hago, yo investigo"...* *"MI producción rebasa lo que se pide"* ***Por lo que*** *Voy organizando mis tiempos…*	Características de los sistemas de evaluación al desempeño basadas en métricas que evidencían la productividad académica, entre ellas, la divulgación de textos y artículos científicos, medidos por la cantidad, calidad e impacto de las publicaciones. El ejercicio de publicar se sujeta a reglas de operación y tiempos determindos por las editoriales de revistas científicas, desfases entre el tiempo de publicación de las editoriales (responsables de la divulgación del conocimiento) y los tiempos para presentar evidencias establecidos por la universidad a través de sistemas o plataformas de concentración de evidencias de desempeño para el ejercicio de la evaluación.	Como estrategia de cumplimiento de las funciones docentes comprometidas con la universidad y la presentación de evidencias de desempeño en los sistemas de evaluación, Su agenda tiene gran relevancia en su cotidianidad laboral, se vuelve el centro de su productividad académica. El concepto de tiempo se torna anticipatorio, es una herramienta que puede ajustar las demandas de dos entidades que legitimarán su desempeño.
Bloque 2H *Es complicado. Es decir, insisto, no es nada más pues yo trabajo y ya, ¿no? Sino todo esto que ya va más allá del trabajo de lo que yo tendría que estar haciendo, ¿no? De*	Marco del capitalismo académico	*Es complicado…* ***va más allá*** *del trabajo... de lo que tendría que estar haciendo…*	El modelo de evaluación docente implantado por las politicas públicas en educación superior ha desdibujado la esencia de la función docente universitaria, los márgenes de la libertad académica se han acotado; si	Desarrollar el trabajo administrativo significa hacer trabajo operativo que resta tiempo a la investigación. Estas actividades forman parte de las funciones en la plaza de profesora de

pronto tengo que ser administradora, tengo que saber de sistemas, tengo que saber de… porque si no, no…	Marco de Factores psicosociales Marco del Sentido y significado de trabajo	*Tengo que ser administradora… saber de sistemas…*	bien, en esencia parece inalterable la libre discusión de las ideas, el libre examen y la libertad de investigación los modelos de gestión del conocimiento centrados en el control de la actividad docente han impuesto actividades operativas que se consideran no relacionadas con el trabajo académico, se significan como una carga, un sobre esfuerzo que no corresponde a su función pero se tiene que realizar para lograr metas de evaluación, por lo que, las funciones administrativas se valoran como una carga que se tienen que cumplir.	tiempo completo, por tanto son de obligatorio cumplimiento. Significan una forma instrumentalista del trabajo académico que se desarrolla sin agrado, pero con la convicción de que se requiere para dar cumplimiento a su perfil docente.
Bloque 3Q *…a nivel profesional si se sufren algunas dificultades, también estuve trabajando en el medio en la industria recién egresada de la licenciatura, pero se me complicaba sobre todo en rolar turnos, … y como mujer si veía yo esa diferencia o esas limitantes, uno también quiere crecer pero sacrifica mucho a la familia, dije yo creo que estuvo bien por aprender, tal vez es muy buena la paga …, pero no te permite crear una familia o permanecer con ellos…, entonces si por esa situación me vi como que negada para la industria, …y sentí que no era vida para mí, dije no, yo creo que me regreso a la escuela, a seguir trabajando, me gusta más, yo creo en la familia, necesito tener hijos y estar con ellos, no dejarlos en guardería o encargados, mis papás siempre vivieron conmigo, crecí en un ambiente, en un núcleo familiar estable y así lo deseo para mis propios hijos…*	Marco de la perspectiva de género Marco de factores psicosociales Marco del bienestar subjetivo	*" a nivel profesional se sufren algunas dificultades… uno quiere crecer,* ***pero sacrifica*** *mucho a la familia…* *Buena paga,* ***pero no te permite*** *crear familia…* *Regreso a la escuela…me gusta mas…creo en la familia…"*	La disyuntiva entre la vida laboral y la vida familiar, la realización de proyectos profesionales y la aspiración a un mejor salario, la enfrenta con el deseo de formar una familia. Las condiciones laborales que se presentan a las mujeres que buscan integrarse en el sector industrial generalmente son incompatibles con la vida familiar. Lo que denota brechas de género y desigualdad laboral.	Este fenómeno dio pauta a la feminización de las planta docente en las universidades, al ofrecer flexibilidad de horarios esta condición laboral es más atractiva y valorada por las mujeres que buscan integrarse al ámbito laboral; sin embargo, al posibilitar una jornada laboral accesible pero incompatible con una demandante carga académica, el tiempo de trabajo se extiende al ámbito doméstico, se comparte con el trabajo de cuidados propiciando doble o triple jornada.
Bloque 4T *Yo creo que eso es algo muy de las mujeres, porque al final del día estudias, trabajas y todo y, nadie te va a quitar una responsabilidad, entonces cuando entré al doctorado, yo tenía un niño de casi cuatro años y una niña de diez años. La gran ventaja que tenía y todavía tengo es que mi mamá*	Marco de la perspectiva de género.	*"…algo muy de las mujeres… estudias, trabajas y todo… nadie te va a quitar una responsabilidad* *La gran ventaja todavía tengo a mi mamá… es un recurso muy importante…"*	La inclusión de las mujeres en el mercado laboral ha flexibilizado la división entre la vida doméstica y extra-doméstica, sin embargo, a las mujeres aún les corresponde la total responsabilidad del ámbito doméstico. Desde la perspectiva feminista son situaciones que crean dobles jornadas -laboral y doméstica-, generan desigualdad en las condiciones laborales entre hombres y	En suma, la apertura del mercado laboral para las mujeres, particularmente en instituciones de educación superior ha operado cambios culturales en los modelos tradicionales del trabajo. Se construyen redes de apoyo social y familiar, se reconoce como un recurso importante la intervención de madres, suegras, otras familiares o personal

vive muy cerca de mi casa y la escuela estaba muy cerca, entonces cualquier cosa yo le marcaba a mi mamá y mi mamá los llevaba a mi casa, los traía, lo que sea, yo creo que, ese es un recurso muy importante que a lo mejor sin su ayuda hubiera sido un poco complicado hacer eso…	mujeres, toda vez que, además del trabajo remunerado atiende las responsabilidades familiares, lo cual las pone en desventaja. En el ámbito académico esta condición parece ser invisible en las trayectorias académicas, diseñadas para el profesorado masculino que impone cargas iguales a ambos géneros con mayores posibilidades de éxito para los académicos. Para las mujeres que necesariamente deben combinar la vida laboral y familiar se plantean obstáculos y desafios en la conciliación de actividades y tiempos para cumplir oportunamente cada demanda.	de servicio quienes asumen el papel de apoyo en tareas de cuidado abriendo así la posibilidad de desarrollar una carrera académica. Sin embargo, también se generan condiciones de precariedad, para quienes de manera solidaria apoyan sin remuneración económica; para las personas que se subcontratan en condiciones salariales desfavorables y para la docente misma que destina una parte de sus ingresos para cubrir estos servicios.

Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas a profundidad a profesoras investigadoras.

Tabla 10.

De la reciprocidad entre el deber y el merecer.

Bloque de texto	Marco identificado	Pistas Verbales (Palabras clave)	Diagnóstico	Pronóstico
Bloque 5 T*…Obviamente uno acepta sin preguntas, y digo a veces es bueno aceptar sin preguntas, porque si preguntaras o lo hicieras muy racional, pero de nuevo, y yo creo que eso sí es algo importante, yo lo pude hacer porque tenía un respaldo económico, y tenía un respaldo familiar, pero la verdad cuando yo entro a la plaza de PTC, me cambian de nómina, yo ya llevaba ocho años como profesora de asignatura en nómina general, y entonces, prácticamente ganaba lo mismo, porque como PTC categoría A en nómina CAF, ganaba como cinco mil pesos a la quincena, mientras que dando clases yo ganaba cuatro mil y tantos pesos, y yo dando clases yo tenía mis horarios, y me daba tiempo para muchas cosas, pues a mí la verdad, financieramente a mí me fue muy mal, pero de nuevo…yo tenía el respaldo, pero si no tienes ese respaldo, no hay forma de que puedas vivir con ese salario, o sea la verdad es sumamente complicado… Entonces en mi caso, la parte económica no era lo más importante, sino lo más importante para mí era, yo puedo desarrollarme, hacer lo que me gusta, porque también para mí eso es importante… yo duré cinco años en Nomina CAF, o sea, paupérrimo mi salario…*	Marco del Capitalismo Académico Marco Factores psicosociales	"uno acepta sin preguntas… es algo importante…lo pude hacer p**orque** tenia respaldo económico…entro a la plaza PTC, me cambian de nómina, PTC categoría A en nómina CAF, financieramente me fue muy mal…no hay forma de vivir con ese salario… **Entonces**…lo más importante era desarrollarme, hacer lo que me gusta… paupérrimo mi salario.	Los modelos de comportamiento de mercado en las universidades plantean la intervención del Estado en el control de resultados y la racionalización de recursos financieros, estas prácticas han tenido efectos significativos en las formas de contratación y condiciones laborales del personal docente. En este contexto, la situación narrada, reproduce uno de los principios del capitalismo académico, toda vez que plantea a la profesora aceptar una plaza que prometía ser superior a la de docente de asignatura, y que ahora se ofrece con menor salario y prestaciones. Estas estrategias de contención de gasto bajo el argumento de reducir los salarios de quienes hacen menos (el trabajo intelectual ante la lógica de la gestión universitaria es invisible) y ganan más.	Aceptar sin preguntar, se convierte en la estrategia para lograr una plaza de tiempo completo, en un contexto de reducción de oportunidades laborales y contratos pauperizantes, la docente elige aceptar las condiciones ofrecidas como sinónimo de logro, aún cuando implica retroceder en lo económico la posibilidad de construir una trayectoria académica e incursionar en la investigación. Su prioridad se centró en la obtención de la plaza, independientemente de las condiciones laborales inmediatas. Contar con una plaza como profesora de tiempo completo le posibilita iniciar una carrera en investigación que le abrirá la posibilidad de participar en los programas de estímulos al desempeño institucionales y nacionales.
Bloque 6 Q *"Los equipos y los reactivos que no puedo conseguir salen ya de nuestro bolsillo … Yo creo que siempre se destina una parte del sueldo, porque tenemos varios tesistas y siempre buscamos apoyarlos… siempre andamos haciendo investigaciones que todas sean originales... Tenemos los equipos, pero si te falta el reactivo te dicen*	*Marco del Capitalismo Académico* *Marco Factores psicosociales* *Marco de los programas de*	Los equipos y los reactivos que **no puedo** conseguir salen de nuestro bolsillo … Yo creo que siempre se destina una parte del sueldo. si te falta el reactivo te dicen que **te esperes al siguiente mes**; entonces yo lo consigo	Un factor df factor de cambio producido por los modelos de mercado se identifican en las nuevas modalidades de organización del trabajo académico, la construcción economicista de la vida académica y los esquemas costo beneficio han impulsado el control de las gestiones para la adquisición de recursos	La profesora admite las problemáticas que se presentan en la gestión de recursos materiales para la investigación, intenta alinearse a las políticas de control en gastos de operación planteadas por las aautoridades universitarias; sin embargo, actua por su cuenta y con sus recursos económicos (que provienen de su salario mensual o de los programas de estímilos)

que te esperes al siguiente mes; entonces yo lo consigo o platicamos con los proveedores a crédito… Con el avance de las ciencias, vemos que todas las revistas están migrando a Open Access, entonces el acceso al conocimiento va a ser mayor, sin embargo, ahora las revistas nos cobran por publicar y no son cobros económicos. Hay revistas que van desde los 50 hasta los 70 mil pesos por publicar un artículo…"	*estímulos al desempeño*	con los proveedores a crédito… … las revistas **nos cobran por publicar** y no son cobros económicos…van desde los 50 hasta los 70 mil pesos por publicar un artículo…"	materiales e insumos (en este caso para laboratorios y publicación de artículos), para los procesos académicos e investigativos. Situaciones que burocratizan y ralentizan las solicitudes propician iniciativas personales para asegurar los materiales e instrumentos necesarios para cumplir con los estándares de desempeño,	resuelve la falta de materiales e insumos para sus proyectos de investigación, las actividades de asesoría de tesis y la enseñanza. Esperar los tiempos que asigna la autoridad que gestiona u autoriza la adquisición de recursos materiales para la docencia e investigación es ir en contrasentido con los tiempos establecidos por las autoridades que controlan los resultados tangibles de la investigación Acortar los tiempos de entrega de insumos para la investigación es asegurar el cumplimiento de los objetivos y productos científicos comprometidos tanto en su plaza como profesora-investigadora, como en el cumplimiento de estándares de evaluación del desempeño.
Bloque 7 S.…*en el tema de las evaluaciones… no hay una asignación de estímulos justa y equitativa, También en los casos de proyectos de investigación con recursos económicos, es muy complicado…, desde la equidad para las mujeres estamos en desventaja, no solamente por ser evaluadas por comités donde la mayoría sean hombres, también y con más frecuencia las evaluaciones sesgadas son hechas por compañeras docentes, sobre todo si te identifican o si por referencias o "recomendaciones" te conocen la evaluación es muy castigada… en los recursos de revisión, lo primero que te dicen si es posible que por su productividad usted merezca más pero el techo presupuestal nos impide mejorar su estímulo, cuando vez que otras y otros profesores que trabajaron menos que uno tiene un puntaje y estímulo mayor, creo que debe haber un sentido ético…*	*Marco del Capitalismo Académico* Marco de los programas de estímulos al desempeño Marco de la perspectiva de género. Marco del significado del trabajo	**….**en el tema de las evaluaciones… **no hay** una asignación de estímulos justa y equitativa... …desde la equidad para las mujeres estamos en desventaja… …ser evaluadas por comités donde la mayoría sean hombres, con **más frecuencia** las evaluaciones sesgadas son hechas por compañeras docentes… …por su productividad usted merece más **pero** el techo presupuestal nos impide mejorar su estímulo… …otras y otros profesores que **trabajaron menos** que uno tienen un puntaje y estímulo mayor, debe haber un sentido ético…	El tercer factor de transformación de las universidades públicas dio pauta a la evaluación del trabajo académico y con ello a la resignificación de sus funciones, la esencia de las actividades docentes se centran en el cumplimiento de indicadores de desempeño que cuantifican su vida cotidiana y las posicionan en condiciones de vulnerabilidad en los procesos de evaluación. La construcción social del trabajo femenino y el significado que las mujeres otorgan a los sesgos evaluativos realizados por sus pares se explican a través de dos factores: el primero, plantea que ante las escasas posibilidades de ascenso (trascender el techo de cristal), revelan que las brechas de género son la principal causa de la supuesta rivalidad. la segunda explicación se centra en la imagen que representa la mujer cuando ocupa los cargos más altos se le identifica con el estereotipo masculino, con mayores probabilidades que la consideren autoritaria y hostil.	Al margen de los procesos de evaluación y el dictamen de resultados, la profesora se adapta a las condiciones institucionales establecidas. Organiza sus evidencias de desempeño de acuerdo con las convocatorias y lineamientos establecidos, con el propósito de cumplir con los estandares oficiales de desempeño. En este ejercicio se piensa sobre la posibilidad de ser subjetivamente evaluada, tanto por su condicion de mujer, como por la identidad que su contexto laboral inmediato le ha atribuido. Por ello, se prioriza el cumplimiento puntual de los parámetros de evaluación, Da prioridad a la organización de sus actividades y tiempos a fin de resolver paulatinamente la entrega de evidencias, hacerlo a tiempo. Propone el ejercicio de la ética para regular el actuar de las autoridades, pares evaluadores y responsables de administrar los programas de estimulos al desemeño

Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas a profundidad a profesoras investigadoras.

Tabla 11.

Entre cuerpos de conocimiento y relaciones de poder

Bloque de texto	Marco identificado	Pistas Verbales (Palabras clave)	*Diagnóstico*	*Pronóstico*
Bloque 8A*…Una cuestión que hay que destacar, creo que muy buena para nosotras, es que somos puras mujeres. Eso hace un equilibrio más o menos bueno en el desarrollo del cuerpo académico, sí hay momentos, tiempos, nos hemos estado rotando el liderazgo del cuerpo académico entre las cuatro, que somos los miembros…, pues ya son 20 años. Yo creo que sí hemos pasado por todo, En la gama de colaborar entre nosotras muy estrechamente en alguna investigación que se desarrolló al principio y que todas estábamos como muy ávidas de cómo se iba a desarrollar todo esto, hasta desentendernos de la investigación de la compañera porque verdaderamente no nos interesaba. O sea, creo que sí hemos pasado por todo, por todas las gamas. Las luchas de poder dentro del cuerpo académico también se han dado, El enojo porque uno trabaja más que la otra … decir: hay que ser equitativas…Y desarrollar en equipo el trabajo. Creo que sí hemos pasado por todas esas condiciones. Y lo que creo que nos ha ayudado mucho es que pues finalmente somos amigas, Hemos generado una gran amistad entre las cuatro y nos, y es lo que digamos que a la hora de los conflictos pues nos ayuda, ¿no?*	*Marco de factores psicosociales* *Marco del perfil docente deseable* *Marco de la perspectiva de género*	… somos puras mujeres desarrollar en equipo el trabajo… nos hemos estado rotando el liderazgo hemos pasado por todo, por todas las gamas. Las luchas de poder dentro del cuerpo académico El enojo porque uno trabaja más que la otra… finalmente somos amigas,	*En el contexto psicosocial las relaciones interpersonales son consideradas como un factor esencial para fortalecer o tensionar ambientes de trabajo, en estos también confluyen los intereses y motivaciones y grado de dificultad de la tarea, así como los rasgos de personalidad y nivel de conocimientos sobre los procesos que rigen sus actividades como docentes investigadoras.* *Las actitudes generadas en los diferentes momentos del desarrollo del cuerpo académico, el modelo organizacional y la normativa de los procesos en investigación representaron problemáticas que se resolvieron por ser un grupo de mujeres.*	*En el proceso del trabajo académico las profesoras aprovecharon los componentes intelectuales, emotivos y comunicacionales para desarrollar estrategias de ajuste y adaptación a la dinámica de trabajo colaborativo.* *La profesora percibe que para resolver la dinámica de conflictos que se generan en el contexto del cumplimiento de compromisos contraidos en el cuerpo académico han desarrollado resiliencia, lo cual les ha permitido alcanzar la consolidación en sus relaciones interpersonales durante 20 años.* *Como estrategia de interrelaciones en equipos de trabajo académico, se eligió conformar un grupo de mujeres, las características de sociabilidad planteadas por los estereotipos de género asignada a las mujeres facilitaron una convivencia compleja.* *Se recurre a la tolerancia, la paciencia, la empatía, hasta el desinteres para resolver problemáticas sobre desequilibrio en las responsabilidades, hasta las luchas de poder asumidas en el cuerpo académico.* *En el proceso del trabajo académico las profesoras aprovecharon los componentes intelectuales, emotivos y comunicacionales para desarrollar estrategias de ajuste y adaptación a la dinámica de trabajo colaborativo.*
Bloque 9Q*… Me costó mucho trabajo. No sé si tenga que ver con mis publicaciones. Yo en un principio apliqué o solicité el apoyo para ingresar a un cuerpo académico de investigadores y todos mis compañeros eran*	*Marco de la perspectiva de género* *Marco perfil docente deseable*	Me costó mucho trabajo… todos mis compañeros eran hombres… yo era la única mujer…	*En esta narrativa se denotan las actitudes y comportamientos discriminatorios hacia el trabajo de la profesora, además de desvalorizar sus aportaciones al cuerpo*	*Ante la separación del cuerpo académico busca incluirse en otro equipo de trabajo que le permita continuar con sus proyectos de investigación, los cuales, han trascendido al ámbito internacional.*

hombres. Eran cuatro hombres y yo era la única mujer participábamos en un cuerpo académico con categoría de consolidado. …Cuando solicité mi participación, tenía comunicación, tenía amistad con ellos y me apoyaron, me dijeron sí, pero vas a entrar como registro interno. Eso no te da gran puntaje. Estuve con ellos dos años y solicité nuevamente que me reconocieran, que me dieran la carta para continuar con ellos y lo sometieron a votación y por mayoría perdí. Entonces de pronto dice uno, es que mis propios compañeros no me apoyan, tampoco colaboran conmigo... Buscaron mil pretextos, al final me sacaron del cuerpo académico.	*Marco de factores psicosociales*	…participábamos en un cuerpo académico consolidado… …solicité nuevamente que me reconocieran, que me dieran la carta para continuar con ellos y lo sometieron a votación y por mayoría perdí… … Buscaron mil pretextos, al final me sacaron del cuerpo académico…	*académico, se afectan las relaciones laborales y se tensan los vinculos interpresonales de su entorno por lo que significa para sus pares académicos ser "sacada de un cuerpo académico". Al negar sus capacidades también se afecta simbólicamente su percepción sobre la eficacia de sus resultados de trabajo, significa que no pertenence al entorno de trabajo.*	*Dado que la plantilla docente de su facultad está mayoritariamente conformada por hombres con formas de pensar y actitudes al trabajo femenino similares a las de los profesores que la expulsaron del cuerpo académico, su inclusión en otro equipo se logra en un Instituto de Investigación, que si bien mantiene la misma composición masculina – femenina en su plantilla de investigadores, hay mayor apertura para integrar equipos multidisciplinarios sin importar el género.*

Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas a profundidad a profesoras investigadoras.

Tabla 12.

El tiempo relativo: el trabajo en la academia y el trabajo de cuidados

Bloque de texto	Marco identificado	Pistas Verbales (Palabras clave)	Diagnóstico	Pronóstico
Bloque 10Q*…Aunque anda uno a las carreras, por arriba, por abajo, ahorita voy a dejar a mis hijos a la casa, regrésate, pues ya los encargué con mi suegra, a ella le toca darles de comer, ya están allá, ya están seguros, regreso a la facultad a trabajar hasta las 8 de la noche, si fuese necesario... la exigencia era mucho más alta y creo que también sufrí mucho por el hecho de que no podía competir al mismo rigor que mis compañeros. Ellos siendo hombres pues se desvelan, están ahí en las investigaciones día y noche y yo me había embarazado en ese momento, entonces no cabía yo, no me daba tiempo para atender a mis dos hijos, estar haciendo investigación, escribiendo artículos como ellos. Hoy también es estar atenta de los hijos, tenía que ajustar mis horarios de trabajo, en la mañana pasámos a dejar a los niños al mayorcito, a la primaria y a la niña a preescolar. Y luego salían a diferentes horarios… entonces, córrele a dejar uno, córrele a dejar el otro y regrésate a la facultad, entonces sí, sí, es bien complicado. Me gusta aquí la facultad porque está céntrico y nos permiten un horario libre, puede uno elegir desde las siete de la mañana hasta las ocho de la noche.*	Marco Factores psicosociales Marco del Bienestar Subjetivo Marco de la perspectiva de género	…anda uno a las carreras… … exigencia era mucho más alta… … sufrí mucho… … por el hecho de que no podía competir… … están ahí en las investigaciones día y noche… …no cabía yo, no me daba tiempo para atender a mis dos hijos… … tenía que ajustar mis horarios de trabajo… …es bien complicado…	El tiempo de trabajo se comparte con las responsabilidades familiares. El contexto de la educación superior ha invisibilizado el hecho de que las mujeres tienen una carga de trabajo doméstico, el cuidado de los hijos y la organización de la vida cotidiana familiar las pone en desventaja ante los requerimientos laborales. En la reflexión de la profesora sobre su situación de desventaja en el uso del tiempo con relación a sus pares académicos, reconoce la posibilidad que ellos tienen para priorizar las actividades relacionadas con la función docente y las investigaciones en curso sobre otras tareas de la vida cotidiana. Mientras ellos destinan todo su tiempo a las actividades y proyectos docentes ella comparte el tiempo entre la familia (el cuidado de su embarazo, la atención de sus hijos) y el trabajo académico (hacer investigación, escribir artículos). Para competir con el “mismo rigor” la profesora flexibiliza el tiempo del trabajo, extendiendo su estancia en el espacio laboral en largas jornadas, su lugar de trabajo se convierte en el centro de operaciones para combinar la dinámica entre la vida familiar y la vida laboral.	La profesora organiza su tiempo de trabajo para adaptarse al ritmo que marcan sus compañeros investigadores. En un sentido de pertenencia y participación en metas colectivas, la profesora se integra y compromete con al grupo de investigadores ajusta sus horarios laborales de manera sistemática y estricta para mantener el nivel de exigencia del perfil como investigadora. Además organiza su tiempo familiar para dar atención a sus dos hijos. Esta condición es común en las mujeres que se integran al mercado laboral y mantienen el como propósito de vida ser esposa y madre en una familia. Esta condición aunque se opone a las condiciones contractuales y laborales plantea el desafío de armonizar las necesidades, actividades y responsabilidades en un horario en donde todo debe caber.

Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas a profundidad a profesoras investigadoras.

Tabla 13.

Las contradicciones de lo afectivo en la relación laboral

Bloque de texto	Marco identificado	*Pistas Verbales (Palabras clave)*	Diagnóstico	*Pronóstico*
Bloque 12P pues me gusta mucho lo que hago. Me gusta mucho la investigación. Me han dejado muchísimos beneficios y satisfacciones, porque he conocido gente en los congresos... Yo hago un congreso por año. La universidad para mí ha sido como un estira y afloje muy, muy fuerte que me ha llevado con muchos desgastes emocionales… también está la situación de acoso que emocionalmente sí me ha gastado. Yo anhelo una vida más tranquila. Una vida donde yo pueda hacer uso de mi tiempo. Donde yo pueda ser dueña de mi tiempo por eso es que quisiera irme de la universidad. Y ahorita, por ejemplo, que llegó la otra directora, ella trae otras ideas y está dándole mucho auge a la otra licenciatura, que tiene menos alumnos, que no tiene matrícula, en mi licenciatura está metiendo, maestros con perfil de administradores. Y eso me desgasta. Por eso es que sí me quiero ir y porque además, yo solo tengo una hija, mucho tiempo la dejé solita.	*Marco de la perspectiva de género* *Marco de Factores Psicosociales en el Trabajo* *Marco de Bienestar Subjetivo*	… Me gusta mucho la investigación. Me han dejado muchísimos beneficios y satisfacciones… … La universidad para mí ha sido como un estira y afloje muy fuerte que me ha llevado con muchos desgastes emocionales… …también está la situación de acoso que emocionalmente sí me ha gastado… …Yo anhelo una vida más tranquila. Una vida donde yo pueda hacer uso de mi tiempo…	La forma en que la profesora experimenta su vida laboral esta determinada por los juicios valorativos que hace sobre dos circunstancias; la primera, relacionada con sus actividades de investigación, experiencias que percibe de forma positiva y le causan satisfacción por los beneficios en las relaciones interpresonales, reconocimiento académico de sus pares y la afectividad que le genera la creación intelectual. En contraposición, el juicio valorativo sobre su espacio laboral, las relaciones interpersonales y las estrategias institucionales para la solución de conflictos laborales derivados del acoso laboral le causan insatisfacción, desgaste emocional y pensamientos de retiro hacia experiencias de vida más placenteras. Desde el punto de vista hedónico, y con base en las narrativas sobre su historia de vida y trayectoria profesional, las problemáticas familiares, la relación de pareja y su maternidad tienden a estimular una mayor responsabilidad emocional, al sumar las complejidades de la dinámica laboral la profesora evalúa la mayoría de acontecimientos de su vida como perjudiciales.	Las experiencias laborales negativas se resisten a través de las experiencias positivas generadas en las actividades de docencia e investigación que representan satisfacción, gusto, realización. Reconoce que el clima laboral no es favorable, para las mujeres particularmente las académicas. Como acción prioritaria ante las vivencias de acoso laboral denuncia ante las instancias legales institucionales. Planea su proyecto de vida en un entorno tranquilo.

Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas a profundidad a profesoras investigadoras.

Tabla 14.

La satisfacción de ser profesora investigadora

Bloque de texto	*Marco identificado*	*Pistas Verbales (Palabras clave)*	*Diagnóstico*	*Pronóstico*
Bloque 11T *Cuando eres profesor de asignatura sí es difícil seguir la dinámica de la investigación terminando el doctorado. Pero pues yo digo, aunque mi plaza me la dieron mucho después, yo desde mayo, yo ya venía de tiempo completo. Y empiezas en la dinámica y ya es muy difícil salir de esa dinámica. Yo creo que si no hubiera entrado el profesor de tiempo completo, difícilmente hubiera seguido con ese ritmo, porque empiezas la dinámica de cuerpos académicos, claro, si te gusta, si te interesa, si quieres, Perfiles, SNI, cuerpos académicos, producir con los alumnos. Entonces ya te metes en una dinámica que la verdad es, digo, no es que sea fácil, pero la misma inercia te va llevando. Fue un gran aprendizaje y además fue un medio de divulgación de la ciencia que creo que eso me ha ayudado ya a empezar a posicionarme en otros ámbitos. Y esa parte se me hace muy interesante.*	*Marco del perfil docente deseable* *Marco de Factores Psicosociales*	…profesor de asignatura sí es difícil seguir la dinámica de la investigación… *…Profesor de tiempo completo. Y empiezas en la dinámica y ya es muy difícil salir…* *…Perfiles, SNII, cuerpos académicos, producir con los alumnos…* *… me ha ayudado a posicionarme en otros ámbitos…*	El modelo organizacional institucional establece diferencias entre el profesor de asignatura (teóricamente se dedicaría solamente a la docencia) y el profesor de tiempo completo (con funciones de docencia, investigación, divulgacion y gestión). Las politicas educativas y la normativa en educación superior, establece las funciones para el personal docente, las cuales se han transformado sustancialmente ante los modelos del productivismo académico.	La historia de vida y trayectoria profesional de la profesora muestra una valoración distinta. Su compromiso con la investigación inicia antes de la asignación formal de la plaza que la legitima ante su comunidad académica. La experiencia de iniciar el camino de la investigación, el trabajo colegiado, la participación en programas de desempeño ha generado aprendizajes que significan experiencias emocionales positivas causan a su vez estados de satisfacción. Su desarrollo profesional y docente es percibido como un proceso de aprendizaje, que si bien, representan esfuerzos importantes paulatinamente le han permitido lograr su posicionamiento como investigadora como meta principal en su trayectoria docente.

Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas a profundidad a profesoras investigadoras.