

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Transitando entre el trabajo y el hogar:

Barreras de género de las mujeres académicas en un nuevo contexto
de pandemia

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Sociología presentado
por:

Ballesteros Maza, Aranza

Asesor(es):

Ruiz Bravo López, Patricia Mariella

Lima, 2022

"Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa".

Simone de Beauvoir



AGRADECIMIENTOS

El proceso de escribir una tesis requiere perseverancia, esfuerzo y mucha resiliencia. Fue una experiencia muy gratificante para mí, ya que me adentró al mundo de los estudios de género que tanto me han servido en estos últimos años. Este texto fue escrito desde mediados del 2020 hasta inicios del 2022, es decir, en plena pandemia. Señalo esto porque el contexto epidemiológico al que tuvimos que enfrentarnos como sociedad fue un factor clave para el planteamiento de mi investigación. Así iniciaron las primeras ideas para este trabajo que es el más importante de mi vida personal y profesional hasta el momento. Esto no solo por qué cierra un ciclo académico, sino porque pude tomar acción de mis principales preocupaciones, conocer diversas realidades y nuevas propuestas. Aun así, este recorrido no hubiera sido posible sin las siguientes personas a las cuales quiero dedicarles algunas palabras.

A mi mamá. Porque fue la primera en apoyarme e incentivar me a cambiarme a la carrera de Sociología. Mi mamá es psicóloga y profesora. Desde hace nueve años es el sostén de mi hogar y cumple la extraordinaria labor de ser padre y madre para mí y mi hermano. Es una mujer fuerte, trabajadora y perseverante. Ella no solo tiene el papel de mamá, es mi compañera, mejor amiga y apoyo en mis momentos más difíciles.

En la pandemia, mi mamá trabajaba virtualmente a tiempo completo, se ocupaba de las labores del hogar y cuidaba de mi abuela. Esta situación despertó una gran admiración por ella, pero también algunas preguntas: ¿cómo están viviendo las mujeres en la pandemia? ¿qué sucede cuando las tareas del hogar y del cuidado que son usualmente feminizadas se encuentran con lo laboral en un mismo espacio? Algunas respuestas y aproximaciones las podemos encontrar en esta tesis. Así que, gracias, mamá, sin ti esto no hubiera sido posible.

A mi hermano. Él siempre me ha visto como su ejemplo de alumna responsable y estudiosa, no obstante, creo que no se me imagina que él también es un ejemplo a seguir para mí. Gracias Go por tus consejos, por tu manera sencilla de ver la vida y por ayudarme cada vez que no encontraba la palabra exacta para mi tesis. Tu capacidad de análisis y oratoria es admirable.

A mi abuelo materno. Gracias por esos años de apoyo. No hubiera podido terminar la universidad si no hubieras estado con mi mamá y conmigo. Hace dos años que no estas físicamente con nosotros, pero este logro también es tuyo. Donde sea que te encuentres, espero que estés orgulloso.

A mi tía Mili, una mujer que ha logrado reinventarse a lo largo de los años y demostrar que puede retomar su vida profesional después de mucho tiempo. Gracias por esas tardes interminables de conversaciones profundas y reflexiones sobre la vida. A mi tía Janet, gracias por estar a la distancia y preguntar siempre cómo me iba con la tesis y de buscarme nuevas oportunidades.

A mis abuelos Ballesteros, Luchita y Rodolfo. Gracias por creer en mí. A lo largo de los años me han impulsado a tener confianza en mí misma y sentirme segura de que podré cumplir con todo lo que me proponga. Gracias Luchita por ser mi gran baúl de recuerdos e inspiración lectora. Desde niña recuerdo leer los libros de tu biblioteca y

creo que fueron pieza fundamental para elegir mi vocación sociológica. Gracias abuelito por las conversaciones sobre la realidad y política peruana.

A mi papá. Sé que hubieras estado muy orgulloso de que haya estudiado esta carrera. Me imagino todos los debates y conversaciones que tendríamos. Gracias por estar siempre de alguna forma.

A Pati, mi asesora. Le agradezco su buena disposición y tiempo en resolver mis dudas, corregir mis entregas y asistir a cada asesoría que necesitaba. Fue una gran guía para llevar a cabo este trabajo. Debido a la pandemia, no pudimos conocernos en persona, pero se creó una gran conexión de trabajo a lo largo del curso de tesis y seminario. Me sentí muy acompañada en todo el proceso.

A José Luis Rosales, mi segundo asesor. Le agradezco su buen humor, disposición y asertividad al momento de contestar mis preguntas y brindar comentarios sobre mi trabajo.

A Julián, mi jefe de práctica. Le agradezco su acompañamiento académico y emocional en las asesorías.

A Fanni, mi profesora de Género. Le agradezco sus comentarios y por haber sido mi profesora de dos cursos que me inspiraron a profundizar en el tema de cuidados, división sexual de trabajo y mujeres académicas.

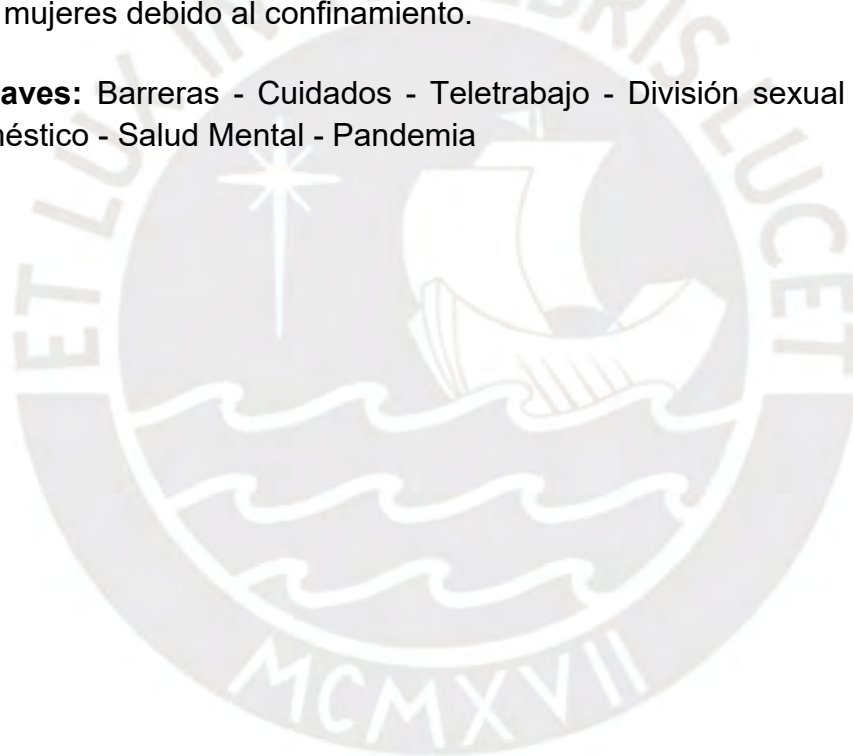
A mis amigos de la carrera de Sociología. Gracias por los buenos momentos dentro de mi experiencia universitaria. Hicieron de la Especialidad de Sociología un espacio para conversar, reflexionar y debatir, pero sobre todo un lugar seguro y feliz.

Por último, a las mujeres académicas que formaron parte de mi investigación: Muchísimas gracias.

RESUMEN

El presente trabajo contribuye al debate sobre las barreras que afectan las trayectorias de las mujeres académicas, por lo tanto, se han revisado varias investigaciones enmarcadas en los estudios de género y el campo del trabajo. Si bien la revisión de la literatura es bastante amplia con relación a las barreras de género, este estudio busca enfatizar la situación de las mujeres en este nuevo contexto de pandemia. El objetivo de la investigación es responder a la siguiente pregunta: ¿cuáles son los efectos de la pandemia en las barreras de género de las mujeres académicas? Luego de revisar la literatura para el Estado del Arte y el Marco Teórico, se destaca la importancia de la división sexual del trabajo como base de estas barreras. Asimismo, se considera a la Academia como un espacio donde se manifiestan los mecanismos de desigualdad entre hombres y mujeres y, por último, se visibiliza la distribución de roles en torno al cuidado y las labores domésticas. Por ello, parte de los objetivos secundarios serán analizar lo que ha sucedido con la carga académica a partir de la pandemia, identificar cómo están asumiendo el trabajo reproductivo con relación a estas nuevas dinámicas laborales y familiares dentro del hogar y, por último, reconocer los soportes a los que recurren las mujeres debido al confinamiento.

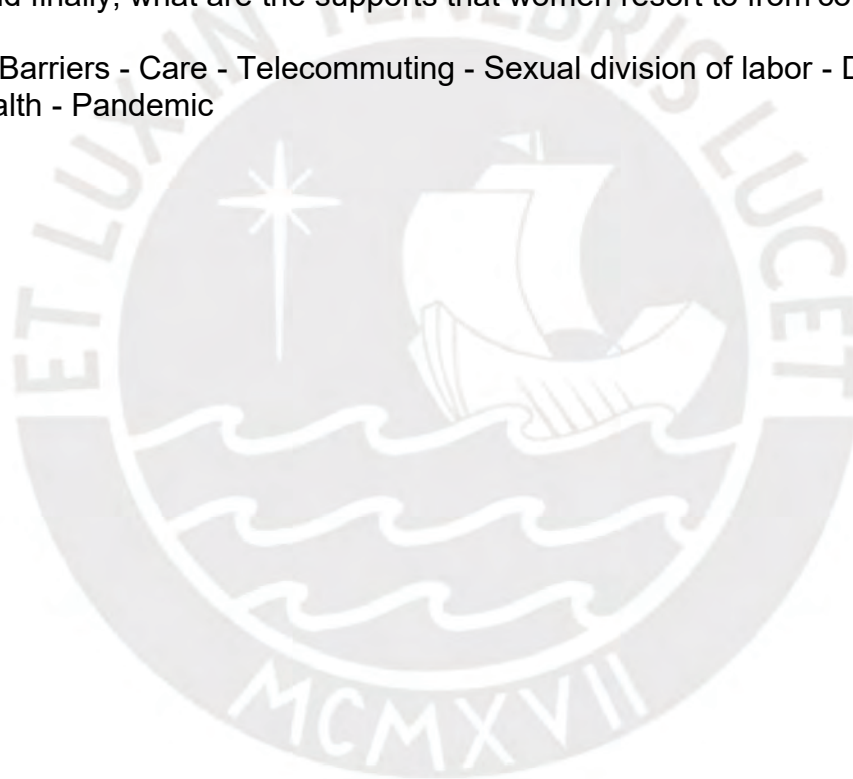
Palabras claves: Barreras - Cuidados - Teletrabajo - División sexual del trabajo - Trabajo doméstico - Salud Mental - Pandemia



ABSTRACT

This paper contributes to the debate on the barriers in which women academics are immersed, therefore, several researches have been reviewed within the framework of gender studies and the field of work. Although the review of the literature is quite broad in relation to gender and socioeconomic barriers, this study seeks to emphasize the situation of women in this new context of pandemic. In this way, we aim to answer the following question: what are the effects of the pandemic on the socio-economic and gender barriers of women academics? Regarding what is reviewed in the literature for the State of the Art and the Theoretical Framework, the importance of the sexual division of labor as the basis of these barriers is highlighted, and the Academy is also considered as a space where the mechanisms of inequality between men and women are manifested, and finally, the distribution of roles around care and domestic work is highlighted. Therefore, part of the secondary objectives will be to analyze what has happened with the academic burden since the pandemic, identify how they are assuming reproductive work in relation to these new work and family dynamics within the home and finally, what are the supports that women resort to from confinement.

Keywords: Barriers - Care - Telecommuting - Sexual division of labor - Domestic work - Mental Health - Pandemic



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
1.1 Problematización del tema.....	3
1.2 Contexto socioeconómico de las mujeres académicas	8
1.3 Tema de Investigación	12
1.4 Pregunta de Investigación	12
1.5 Objetivo principal.....	12
1.6 Hipótesis de la investigación.....	13
CAPÍTULO 2: ESTADO DEL ARTE Y MARCO TEÓRICO.....	14
2.1 ESTADO DEL ARTE.....	14
2.1.1 Una mirada histórica desde los estudios de género y de trabajo	14
2.1.2 La situación de las mujeres en la Academia	16
2.1.3 La conciliación trabajo - familia.....	19
2.1.4 Un nuevo contexto de pandemia.....	21
2.2 MARCO TEÓRICO.....	24
2.2.1 División sexual del trabajo	25
2.2.2 Cuidado.....	28
2.2.3 Economía del cuidado	30
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....	33
3.1 Diseño metodológico	33
3.2 Estrategias metodológicas	34
3.3 Selección y justificación de la herramienta metodológica	36
CAPÍTULO 4: PERFIL DE LAS MUJERES ACADÉMICAS	38
4.1 Características personales y familiares de las mujeres	38
CAPÍTULO 5: TRABAJO ACADÉMICO ANTES Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA.....	43
5.1 Carga académica antes de la pandemia	43
5.2 Teletrabajo: Ventajas y desventajas	46
5.3 La investigación en mujeres académicas	50
CAPÍTULO 6: SOBRECARGA DEL TRABAJO DOMÉSTICO.....	53
6.1 Cambios y permanencias en las labores domésticas.....	53
6.2 Cambios y permanencias en el cuidado	59
6.3 La pérdida de soportes externos	62
CAPÍTULO 7: EFECTOS EN LA SALUD MENTAL.....	66
7.1 Impacto emocional, social y familiar	66
CAPÍTULO 8: ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS	69

CONCLUSIONES	76
BIBLIOGRAFÍA	80
ANEXOS	86



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estado civil	38
Tabla 2: Rango de edad	38
Tabla 3: Personas con las que viven	39
Tabla 4: Institución en la que trabajan.....	40
Tabla 5: Tipo de institución donde estudió	41
Tabla 6: Tipo de trabajo académico principal.....	42
Tabla 7: Horas aproximadas semanales de trabajo fuera del hogar	44
Tabla 8: Frecuencia de situaciones sobre trabajo en casa	45
Tabla 9:Horario de trabajo durante la pandemia	46
Tabla 10: Ventajas de trabajar en casa.....	47
Tabla 11: Desventajas de trabajar en casa	47
Tabla 12: Nivel de cansancio al final del día	49
Tabla 13: Tiempo dedicado a la investigación y publicación de artículos, libros, etc.....	50
Tabla 14: Razones por las que publicaban poco antes de la pandemia	50
Tabla 15: Estudios durante la pandemia	52
Tabla 16: Cantidad de tiempo dedicado a las labores domésticas	53
Tabla 17: Distribución de las labores domésticas entre los familiares antes y después de la pandemia.....	55
Tabla 18: Opiniones sobre la distribución de las labores domésticas antes de la pandemia	56
Tabla 19: Opiniones sobre la distribución de labores domésticas durante el aislamiento social obligatorio.....	57
Tabla 20: Variación de las horas semanales dedicadas a las labores domésticas.....	58
Tabla 21: Tiempo dedicado a las labores de cuidado antes y después de la pandemia	59
Tabla 22: Variación de las horas semanales dedicadas al cuidado.....	60
Tabla 23: Encargada principal de los hijos/hijas del hogar	61
Tabla 24: Ayuda externa antes y después de la pandemia.....	62
Tabla 25: Los tipos de apoyo externos antes de la pandemia	63
Tabla 26:Grado de satisfacción a partir de la distribución de las labores domésticas y de cuidado.....	64
Tabla 27: Situación de la salud mental de mujeres académicas durante la pandemia	66
Tabla 28: Frecuencia de los siguientes problemas durante la pandemia.....	67
Tabla 29: Nivel educativo alcanzado de las parejas de mujeres académicas.....	86
Tabla 30: Nivel educativo alcanzado de las mujeres académicas	86
Tabla 31: Realización de actividades remuneradas extras según tipo de trabajo de las mujeres académicas	87
Tabla 32: Realización de actividades remuneradas extras según tenencia de hijos	87
Tabla 33: Horas semanales en el trabajo según tenencia de hijos	87
Tabla 34: Horas semanales en el trabajo según frecuencia de llevar trabajo a casa	88
Tabla 35: Percepción sobre las ventajas de trabajar en casa según lugar donde trabaja	88
Tabla 36:Nivel de cansancio según tenencia de hijos.....	89
Tabla 37: Horas semanales dedicadas a las labores domésticas.....	89
Tabla 38: Tiempo dedicado al estudio según tenencia de hijos.....	89
Tabla 39: Opiniones sobre la distribución de las labores domésticas	90
Tabla 40: Encargada/o principal de hijos/hijas menores de 10 años.	90
Tabla 41: Apoyo externo durante la pandemia, según lugar donde viven	91
Tabla 42: Estrés durante la pandemia, según el respaldo de la institución	91



INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, diversos estudios han evidenciado las dificultades que enfrentan las mujeres profesionales en la Academia. En ese sentido, se reconocen fenómenos como el de “fugas en la tubería”, que hace referencia a la disminución de mujeres profesionales en los puestos más altos del mundo académico. Ello debido a que las mujeres no “cumplen” con el prototipo ideal de lo que es ser un académico, que en su mayoría está asociado a valores masculinos, y, por lo tanto, se les asignan menos recursos institucionales. Asimismo, se ha hecho mención al concepto de “techo de cristal”, que es lo que ha permitido explicar las barreras que sufren las mujeres, y que se asocia a la división de roles de género, a las dificultades de la conciliación trabajo - familia, y a los estereotipos arraigados en las instituciones, entre otros. (Alcázar 2018)

Si bien, a lo largo de la presente investigación existe un debate respecto a la literatura revisada sobre estas barreras y obstáculos en las que se ven inmersas las mujeres, actualmente se está viviendo un nuevo contexto, en donde se ha podido reflexionar sobre las siguientes preguntas ¿Qué es lo que está pasando con las mujeres académicas a partir de la pandemia? ¿Se están registrando cambios en las barreras que ya conocemos?

Antes de la pandemia se tenían datos relevantes como los de la investigadora Lorena Alcázar. En su artículo publicado por GRADE en el 2018, se señalaba que regularmente se tiene 50% de presencia de mujeres en el pregrado, no obstante, una vez graduadas, sólo un tercio de ellas ejercen la docencia. Asimismo, menciona que el porcentaje decrece significativamente cuando se habla de mujeres como profesoras principales, directoras de equipos de investigación, entre otros aspectos. (Alcázar 2018) Al igual que estos datos, existe abundante información que nos lleva a plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los efectos de la pandemia en las barreras de género de las mujeres académicas en el Perú?

Para ello, la presente investigación se divide en 8 capítulos. En el primero se plantea el problema de investigación, los objetivos y las hipótesis que guían el estudio. Segundo, se hizo una revisión literaria sobre los estudios de género y de trabajo,

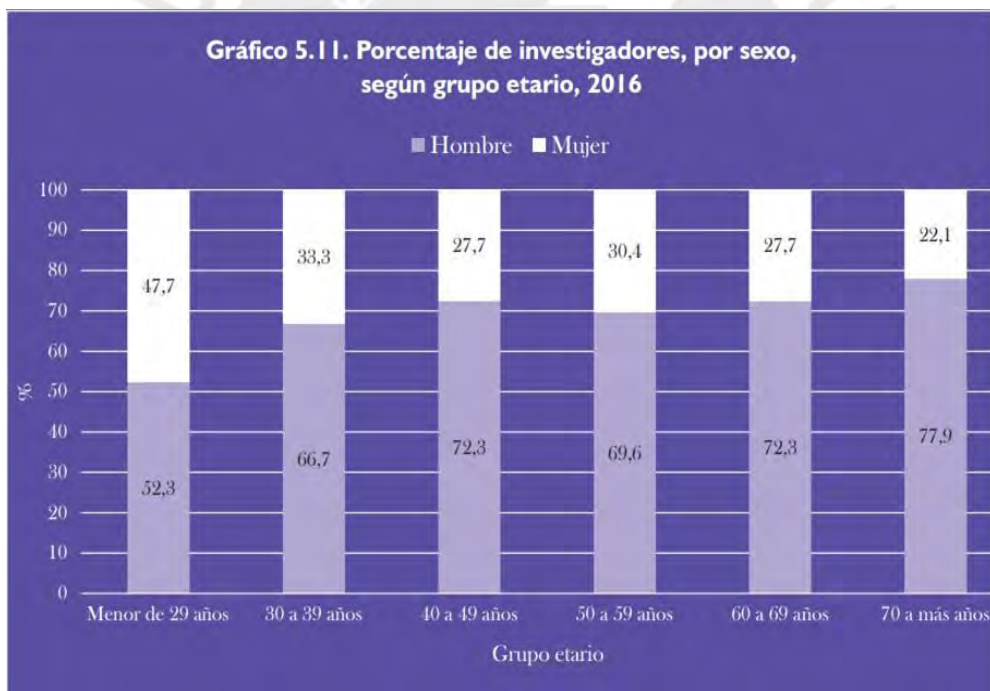
relacionados con el tema. Luego, se ha realizado una discusión teórica en torno a los conceptos de división sexual del trabajo, cuidados, y economía del cuidado que serán fundamentales para el análisis de resultado. Respecto a los demás capítulos, estos se dividen en la descripción y análisis de hallazgos: Capítulo 4) El perfil de las mujeres encuestadas, Capítulo 5) El trabajo académico antes y después de la pandemia, Capítulo 6) La sobrecarga del trabajo doméstico, Capítulo 7) Efectos en la salud mental de las mujeres académicas y, por último, 8) Análisis teórico de los hallazgos. Finalmente, se mencionan las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo.



CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

1.1 Problematicación del tema

En torno a la situación educativa de hombres y mujeres en el Perú, el informe de la Realidad Universitaria de la SUNEDU menciona que el porcentaje de estudiantes que ingresan a la educación superior es de 51,1% mujeres y 48.9% hombres (2018). No obstante, la brecha de género es mucho más notoria cuando se observa aspectos como tasa de empleo, inserción laboral y salario. Una de las grandes diferencias está en que las mujeres registran una tasa de desempleo del doble a la de los hombres. Esto se agrava en las profesionales de universidades públicas, donde el porcentaje es 9.3% más que en las universidades privadas. Por otro lado, las brechas de género en la investigación y salarios también resultan significativas. Se ha registrado que los egresados hombres ganan en promedio 29 900 soles por año, mientras que las mujeres 23 300 soles. (Sunedu 2018)



Fuente: Censo Nacional de Investigación y Desarrollo (2016)

Según el Censo Nacional de Investigación y Desarrollo, en el porcentaje de investigadores según sexo y grupo etario, se observa una brecha de género intergeneracional. En los y las investigadoras menores de 29 años, la diferencia en los porcentajes es de 52,2% hombres a 48,9% mujeres. No obstante, ello se vuelve más significativo desde los 30 años, ya que, entre el rango de 30 a 40 años, la

diferencia es de 66,7% hombres y 33.3% mujeres, y así consecutivamente hasta los 70 años o más. La brecha porcentual va aumentando entre 30 a 50 puntos porcentuales. (SUNEDU 2018) Esta información es muy relevante, ya que si bien hay varios factores que pueden estar influenciado, el rol de las mujeres en el trabajo doméstico influye negativamente en sus trayectorias académicas en comparación a la de los hombres. Asimismo, la tabla también permite analizar los cambios que han existido de generación en generación en la brecha entre hombres y mujeres.

Por otro lado, la situación de los hombres y las mujeres académicas en el Perú se ha caracterizado por una serie de obstáculos como la precariedad laboral, bajo financiamiento respecto a la producción de conocimiento, y relaciones informales. Las oportunidades de generar producción académica se agrupan según universidades, centros de investigación independientes y fondos del Estado. Debido al contexto adverso al que se enfrentan los y las académicas necesitan de diversas estrategias relacionadas al pluriempleo o hiperproductividad. Ello requiere de un mayor uso de sus tiempos y la posibilidad de obtener financiamiento y/o apoyo institucional. (Alcázar 2018, 47- 49) Asimismo, según el Centro de Investigación Nacional, hay poca relación entre la formación doctoral y la producción científica. Esto se debe a que la mayoría de los egresados dentro de la formación doctoral se encuentra en las Ciencias Sociales, mientras que los temas de revistas o artículos publicados provienen mayormente de las Ciencias Naturales y las Ciencias de la Salud. (SUNEDU 2017)

El problema se agrava cuando insertamos la dimensión de género. En la actualidad, la división sexual de trabajo, entendida como la asignación diferenciada de prácticas laborales, normas sociales y roles entre hombres y mujeres, perjudica el desarrollo profesional de las mujeres, en este caso el de las académicas. (Brito 2016) Si bien ahora a las mujeres se les ha permitido el acceso a espacios laborales, políticos, académicos y culturales, estos siguen reproduciendo las desigualdades de género. De esta manera, el rol de la mujer que se mantiene arraigado a estas estructuras sociales y culturales es el de cuidado y domesticidad, lo cual les atribuye como características naturales el ser buenas esposas, madres y amas de casa.

Por otro lado, la división sexual del trabajo forma parte de las instituciones académicas, por lo que muchos autores señalan que el modelo interiorizado que se tiene sobre el “ser un académico”, se caracteriza por trabajos cuantitativos y

especializados, pero también por valores de los que se presupone que las mujeres no pueden cumplir, debido a su carga en el trabajo doméstico (Balarín 2014). En evidencia, los datos del INEI señalan que “las mujeres con educación superior universitaria le dedican 29 horas y 38 minutos a la semana al trabajo no remunerado; y los hombres, solo 14 horas y 51 minutos.” (2018)

Asimismo, en la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo, ofrece datos importantes sobre la continuidad del rol del cuidado y labores domésticas en las mujeres. En el caso de la distribución del tiempo dedicada a actividades domésticas no remuneradas de los hombres y mujeres que trabajan, se muestra que las mujeres, a pesar del tiempo dedicado a actividades remuneradas, siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico. Por lo tanto, el acceso al mercado laboral no las exime de estas responsabilidades. (Valladolid, F. et al. 2011, 35). En torno a la carga global de trabajo, también se observa la desigualdad entre hombres y mujeres. El 52% del tiempo total que las mujeres dedican a trabajar, está relacionado a las actividades domésticas no remuneradas, mientras que, en el caso de los hombres, ese porcentaje disminuye al 24%. Además, el 76% del tiempo de los hombres está dedicado al trabajo remunerado, mientras que para las mujeres este porcentaje es de 48%, lo que también evidenciaría el por qué los hombres tienen mayores oportunidades de obtener ingresos más altos que las mujeres. (2011, 13)

Uno de los grandes avances para las mujeres fue su acceso a la economía y al mercado de trabajo remunerado. A pesar de ello, las trabajadoras siguen desempeñándose de forma distinta en el espacio laboral, debido a que muchas veces son subestimadas y comparadas con el trabajo masculino. Con el paso de los años, las mujeres se incorporaron al mercado formal del trabajo, pero ello no fue impedimento para que continúen balanceando su vida profesional con la carga de las labores domésticas y del cuidado. Esto demuestra que “se encuentran exigidas en forma desmedida física, económica y socialmente” (Marzi 2018, 36)

Por un lado, la teoría de la economía feminista señala que existen dos tipos de segregaciones ocupacionales hacia las mujeres, la primera relacionada a la ocupación de cargos (social) y el segundo relacionado a la economía. En el caso del primer aspecto, este refiere a la constante imposibilidad de las mujeres de acceder a cargos de gerencia, de mayor responsabilidad, o de algún tipo de alta dirección dentro del

Estado. Mientras tanto, la económica refiere a la poca presencia de las mujeres en áreas de ciencia, tecnología e ingeniería, que, si bien ahora pueden acceder a la educación superior y mercado laboral, estos sectores siguen pareciendo terreno desconocido para la población femenina. (Marzi 2018, 35)

En torno a la situación específica de las mujeres académicas, las brechas de género en el mundo del trabajo se ven expresadas a lo largo de su carrera. Se tiene evidencia que las mujeres demoran más tiempo en obtener una promoción o un alto cargo en comparación con los hombres. Las principales barreras, teniendo en cuenta el contexto de desigualdad laboral y económica, son el ranking, la promoción y la oportunidad de ejercer cargos directivos. Por lo tanto, las profesoras universitarias son escasas y hay bajas oportunidades de contratación para las mujeres al momento de reclutar académicos/as. El estudio realizado por la Universidad de Princeton evidenció que las mujeres demoran más que los hombres en alcanzar el ascenso en sus trayectorias académicas, “se muestra que existe una brecha en la promoción, por lo que, para alcanzar la posición de profesor asociado, el promedio fluctúa entre los 6 a 7 años, pero las mujeres demoran 8 años o más, vale decir 8,8% más de tiempo que los varones.” (Princeton University, 2003).

En el caso de otros estudios internacionales, se tiene como uno de los principales temas importantes, las desigualdades laborales entre hombres y mujeres dentro de las universidades. Principalmente, esto se debe al orden patriarcal y a las formas de dominación ejercidas en este ámbito. Se señala que las actividades semanales que realizan las mujeres académicas son mayormente vinculadas a la docencia, mientras que los académicos tienen mayor probabilidad de estar desempeñándose en tareas de investigación. (Senaju 2020) Respecto al contexto peruano, Ñopo y Jaramillo mencionaron que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar de forma independiente e informal. Por ejemplo, en el área urbana el 32% de ellas tiene un empleo independiente de tipo informal, mientras que en el caso de los hombres este porcentaje se reduce a un 24%. Para los inicios del 2020, los autores ya asumían que ese tipo de trabajo era menos productivo, por lo que había más posibilidad de que dejen de ser viables en un contexto de pandemia. (En Aldana 2020,54)

Entonces, se puede demostrar que las mujeres académicas se ven enfrentadas a grandes barreras profesionales. Estas se manifiestan especialmente en la doble carga producida por las responsabilidades de cuidado y las labores domésticas, junto al tiempo que deben dedicarles a sus carreras profesionales (Castañeda 2019) Es necesario destacar la interseccionalidad dentro de este problema, ya que factores como el nivel socioeconómico, raza, acceso a educación universitaria pública o privada e impacto emocional, pueden influenciar estas diferencias.

Debido al contexto de pandemia, se evidenció la importancia de revalorizar el cuidado y el tener la responsabilidad compartida de los roles en el hogar. Ello se debe a que el aislamiento social obligatorio y las nuevas formas de convivencia han generado que las familias deban permanecer en sus hogares, lo que produce nuevas dinámicas familiares y laborales. Por otro lado, algunas investigaciones internacionales han señalado que debido a que la fuerza laboral se ha trasladado a los hogares, la tasa de producción académica por parte de las mujeres ha disminuido. Se estima que los hombres están teniendo cuatro veces más posibilidades de tener una pareja que se dedique a las labores del hogar en comparación con las mujeres académicas. (Flaherty 2020) Nuevamente, todo ello se ve respaldado por los roles de género asignados a las mujeres, los cuales están repercutiendo de diversas maneras en su vida profesional, presionándolas a que cumplan una conciliación entre el trabajo y las tareas domésticas y de cuidado.

Por último, Hugo Ñopo (2020) ha publicado un informe sobre las primeras aproximaciones en torno a los impactos a corto y mediano plazo que puede tener esta pandemia en el trabajo de las mujeres. Dentro de sus más recientes hallazgos, se ha encontrado que, en las familias biparentales, tener más de un hijo amplía la brecha de empleo entre hombres y mujeres al menos en 10 puntos porcentuales. Asimismo, debido a la coyuntura, los niños pequeños están necesitando de un mayor tiempo y dedicación por parte de los padres en las clases virtuales. Si bien, no se ha recogido evidencia reciente, el informe señala que no sería extraño pensar que estas labores recaigan en las madres. La fuente es pertinente ya que es uno de los pocos estudios realizados en el Perú sobre trabajo y género en este contexto. Se evidencia, a partir del recojo de información por censos y encuestas, que desde antes de la pandemia las desigualdades laborales estaban presentes. Asimismo, junto a otros autores como

Castañeda (2019) menciona que es necesario ponerle énfasis a la interseccionalidad, ya que la inserción laboral se puede ver afectada simultáneamente por otros aspectos como la clase, nivel socioeconómico y el lugar de pertenencia.

1.2 Contexto socioeconómico de las mujeres académicas:

Para analizar los efectos que ha tenido la pandemia en las barreras de género de las mujeres académicas, se debe enfatizar en el contexto socioeconómico de estas mismas, antes y durante la pandemia. Para la presente investigación, el concepto de contexto socioeconómico se entenderá como todos los elementos sociales y económicos que caracterizan el entorno de una situación y persona, y que puede estar relacionada a los ingresos, educación, raza, trabajo, hogar y vida social, desde una perspectiva de género.

Si bien la presente investigación, no se centra en los resultados según el contexto socioeconómico, es importante tener en cuenta que las barreras de género son influenciadas por las situaciones y características personales de cada mujer académica. Aún así, el objetivo de dirigirle una sección a este punto es resaltar que las mujeres académicas no se definen por ser un grupo homogéneo, si no que estas se pueden diferenciar según la raza, origen, lugar de pertenencia, centro de estudios, ingresos, entre otros aspectos.

El concepto de contexto socioeconómico está muy relacionado a la interseccionalidad. Esta se entiende como “las múltiples identidades que confluyen en una persona o colectivo y, asimismo, entiende las desventajas o privilegios que se le presentan a lo largo de su vida.” (Bibiana 2021, 7) En ese sentido, Claudia Bibiana, doctora en Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad de Colombia, señala que si el género no tuviera en cuenta los diversos contextos que tienen las mujeres, se seguiría produciendo una naturalizada discriminación e invisibilidad de esas características que influyen sus oportunidades y derechos. Por ejemplo, una mujer blanca con estudios en escuelas privadas puede llegar a ser mucho más privilegiada que una mujer nacida en la zona rural y con escasos recursos económicos.

Entonces, el contexto en el que se encuentran las académicas, puede ser un factor determinante para las brechas de género. Lorena Alcázar señala que hasta ahora las mujeres peruanas siguen siendo parte de los grupos tradicionalmente excluidos. “Es

en tal sentido que la mujer se encuentra en una situación de vulnerabilidad y sumergida en un contexto de relaciones desiguales en comparación con sus pares hombres en los distintos aspectos de la vida económica y social” (Senaju 2020, 9).

La situación de las mujeres puede tener resultados diferentes si comparamos a las que son madres con las que no. La maternidad sigue siendo un obstáculo para la trayectoria laboral de las mujeres académicas. Esto las vuelve menos competitivas y exitosas de acuerdo con el estereotipo y estructura de la Academia. Además, al formar parte del mercado de trabajo masculino, las mujeres son expuestas a experimentar diversos tipos de discriminación. En el caso de un estudio realizado por la Defensoría del Pueblo, se señala que muchas mujeres reciben malos tratos por parte de sus jefes y que estos mismos dan mayores preferencias a los trabajadores varones. Además, las mujeres están constantemente preocupadas con el ser despedidas si es que quedan embarazadas o tienen hijos pequeños. (Defensoría del Pueblo 2019, 51)

Asimismo, es a partir del gran aumento en la participación laboral femenina, que empiezan los problemas en la conciliación entre el empleo y la organización social del cuidado. En el caso de Argentina, se estima que “tanto la participación laboral como la fecundidad mantuvieron niveles diferentes entre mujeres por nivel socioeconómico, lo cual dio forma a una trayectoria estratificada de autonomía económica femenina” (CEPAL 2020, 49). La Cepal también menciona que en Latinoamérica fue muy común ver el cambio en los roles de género, pero de forma incompleta, ya que la inserción de las mujeres al mercado laboral no se vio acompañada de una participación igualitaria de hombres y mujeres en el cuidado. Además, debido a la ausencia y poca cobertura de los servicios de cuidado, se generó un quiebre en las posibilidades de equilibrar el trabajo remunerado con las labores domésticas y de cuidado. Por lo tanto, esto influye en el desempeño laboral de las mujeres, que pueden dejar de lado sus deseos profesionales, debido a su vida familiar. (2020,49)

En el contexto peruano, las investigadoras Lorena Alcázar y María Balarán, señalan que el capital social y económico también son factores que pueden diferenciar las trayectorias y posibilidades de las mujeres académicas. El capital social puede verse acumulado mediante las redes académicas y contactos, lo cual es importante para agrandar el campo laboral y acceder a nuevos espacios de investigación y docencia. No obstante, “debido a la importancia de las redes personales y profesionales, las

mujeres que provienen de grupos sociales con menor capital social y económico, o de regiones de fuera de Lima, pueden ver limitadas sus posibilidades de inserción y promoción” (2018, 143). Entonces, las mujeres que han estudiado en universidades europeas o americanas, con mayor grado de consolidación institucional, podrían tener mayores oportunidades a comparación de las que estudiaron en universidades peruanas. No obstante, entre las universidades y centro de investigación también existen sus diferencias. Es igualmente distinto ser una mujer académica de una universidad privada, en comparación de una universidad pública o de alguna provincia. (34-35)

En el estudio de Patricia Ruiz-Bravo, Jimena Sánchez Barrenechea y Aranxa Pizarro sobre “Los retos, desafíos y vicisitudes de mujeres docentes en universidades peruanas”, mencionan estas diferencias en el lugar de procedencia y el tipo de universidad. Las mujeres académicas que provienen de Lima tienen ventajas ya que es ahí donde se centraliza los recursos económicos y hay una gran variedad de instituciones educativas. En el caso de las mujeres de universidades privadas vs las de universidades públicas, las primeras tienen una mayor trayectoria en temas de género, ya sea en maestrías, campañas, actividades y grupos de investigación. “Esto podría llevar a que las mujeres de la universidad privada tiendan a ser más cuestionadoras sobre su situación de género y vivencias desiguales, al menos en mayor medida que las participantes de universidades públicas.” (En Castañeda, 166)

Debido a la aparición de la pandemia se pierde las posibilidades de desfamiliarizar el cuidado, es decir de tener ayudas externas, lo cual impacta en la demanda de cuidado y tareas domésticas y genera que las familias deban adaptarse a nuevas dinámicas de conciliación. Estas dinámicas dependen de la distribución de las labores entre los miembros del hogar y de las características del teletrabajo. Además, esto generó que las personas, en su mayoría mujeres, deban dejar de lado ciertas actividades o que la conciliación se vuelva muy difícil de sobrellevar. (Cepal 2020, 51).

Por lo tanto, el COVID-19 y las medidas de restricción ejercidas por el gobierno obligaron a los hogares a permanecer aislados, por lo que las demandas de cuidado se hicieron más complejas y desiguales. En relación con ello, la Cepal señaló que “analizar el cuidado durante la pandemia requiere poner el foco en la desigualdad

socioeconómica y en la distribución de las estructuras familiares y los roles de género en las familias” (Cepal 2020,50).

Luego de todo lo mencionado, se debe resaltar que la metodología del presente trabajo consistió en atraer a las mujeres académicas a partir de la bola de nieve, no hubo ningún tipo de requisito en torno al lugar de procedencia, nivel socioeconómico, raza, u otra característica. Sin embargo, tenemos en cuenta que entre las 49 mujeres que respondieron la encuesta, hay variedad en términos de lugar de procedencia, tipo de universidad, constitución familiar y edad. En este caso, algunas son de Lima y otras de Cusco, Arequipa, Iquitos y Ayacucho, han estudiado en universidades públicas o privadas, algunas son mamás, pero otras no lo son, tienen edades distintas que oscilan entre 39 y 69, entre otros aspectos.

A lo largo del trabajo, mostraremos algunos cruces con este tipo de variables, sobre todo para hacer hincapié en que las mujeres académicas no son grupo homogéneo. No obstante, el presente trabajo se centra más en ver la transformación de las barreras de género durante la pandemia. Es importante tocar este punto, para que en el momento de que se lea la descripción y análisis resultados se reconozca el objetivo de la investigación.

Objetivo de estudio:

Por lo tanto, el objetivo de la presente investigación es identificar y analizar qué es lo que está ocurriendo con las barreras de género de las mujeres académicas y cómo han sido impactadas por el nuevo contexto de pandemia en el Perú. Las primeras investigaciones que han explorado esta situación dejan ver que, con la aparición de nuevas dinámicas laborales y familiares dentro del hogar, se ha intensificado las jornadas para muchas mujeres, lo que puede perjudicar el desarrollo profesional de las mismas. Un ejemplo concreto de ello es que, a partir de la nueva modalidad de teletrabajo y clases virtuales, las madres están siendo las principales encargadas del acompañamiento a sus hijos e hijas. En ese sentido, se querrá analizar en mayor profundidad si las barreras ya existentes se han mantenido, modificado y/o han aparecido nuevas a raíz de la pandemia. Asimismo, el trabajo tiene como objeto de estudio a las mujeres académicas que cumplen con un trabajo no remunerado dentro de sus hogares y que a su vez están ejerciendo una trayectoria académica desde la

virtualidad. Cabe resaltar que, las siguientes preguntas y objetivos de investigación se contextualizan en los inicios de la pandemia, quiere decir de marzo a agosto del 2020.

1.3 Tema de Investigación:

Las barreras de género de las mujeres académicas en un nuevo contexto de pandemia en el Perú.

1.4 Pregunta de Investigación:

- ¿Cuáles han sido los efectos de la pandemia en las barreras de género de mujeres académicas en el Perú?

Preguntas secundarias:

1. ¿Qué ha sucedido con la carga académica de las mujeres académicas a partir de la pandemia?
2. ¿Cómo las mujeres académicas están asumiendo la distribución del cuidado en relación con las nuevas dinámicas laborales y familiares dentro del hogar?
3. ¿Cuáles son los soportes en los que se están apoyando las mujeres académicas a partir del aislamiento social obligatorio?

1.5 Objetivo principal

- Identificar los efectos que ha tenido la pandemia en las barreras de género de las mujeres académicas en el Perú.

Objetivos secundarios:

1. Analizar qué ha sucedido con la carga académica de las mujeres académicas debido a la pandemia.
2. Interpretar las maneras en las que las académicas están asumiendo la distribución del cuidado teniendo en cuenta las nuevas dinámicas laborales y familiares dentro del hogar, producidas por el contexto.
3. Identificar los soportes en los que se apoyan las mujeres académicas en este nuevo contexto de pandemia.

1.6 Hipótesis de la investigación:

Las nuevas dinámicas laborales y familiares que han surgido debido al inicio de la pandemia han traído como consecuencia que el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres se intensifique significativamente. El hogar se ha convertido en un espacio compartido para el teletrabajo, las responsabilidades de cuidado y labores domésticas. Desde antes de la pandemia, las tareas del hogar ya estaban feminizadas debido a la división sexual del trabajo, no obstante, con el inicio del aislamiento obligatorio esto se ha exacerbado y visibilizado en mayor medida. Como resultado las mujeres están sobrecargadas por las implicancias de la conciliación trabajo - familia en este nuevo contexto, lo que puede generar el aplazamiento de metas y/o objetivos laborales, así como efectos en su salud mental.

Del mismo modo, la nueva modalidad de teletrabajo trae consigo mayores cargas laborales, ya que, si bien antes las mujeres estaban acostumbradas a llevar a cabo largas jornadas, el aislamiento social obligatorio ha generado un sentimiento de trabajo permanente debido a la necesidad de estar “siempre conectadas” y las interrupciones propias del estar en casa pueden alargar sus pendientes. De esta manera, las académicas flexibilizan sus horarios de trabajo para que encajen con las otras responsabilidades reproductivas que les adjudican. Además, las mujeres han perdido sus soportes externos, lo cual antes aliviaba esa carga doméstica que, si bien las mujeres podían complementar al llegar a casa, ahora la tienen a tiempo completo. Entonces los efectos de la pandemia no solo están en el aumento de esta doble jornada, sino también en que las mujeres se encuentran más agotadas e insatisfechas con la distribución de los roles del hogar. Aún así ello no impide que sigan exigiéndose en su trabajo y tratando de cumplir con las altas expectativas de una profesional en un mundo académico masculinizado y competitivo.

CAPÍTULO 2: ESTADO DEL ARTE Y MARCO TEÓRICO

2.1 ESTADO DEL ARTE

A continuación, se mencionará los estudios revisados desde las ciencias sociales que se consideran más relevantes para la investigación. Estos han sido organizados en dos campos, el de los estudios de género y el del trabajo. Ambos son necesarios para identificar y analizar las barreras de género de las mujeres académicas que han ido moldeando su acceso al mundo laboral según diversos autores.

2.1.1 Una mirada histórica desde los estudios de género y de trabajo

Respecto a los estudios de género, es importante mencionar a Joan Scott y su texto: "El género: una categoría útil para el análisis histórico" (1996). Para Scott, el género se puede entender como un sistema de relaciones sociales y sexuales, en donde persiste la desigualdad entre hombres y mujeres. Se trata de relaciones de poder que se comprenden desde cuatro elementos interrelacionados. En primer lugar, existe un sistema de símbolos que han sido incorporados culturalmente como tradiciones. Un ejemplo de ello es la representación de la mujer maternal y virginal. Luego, le siguen los conceptos normativos que se manifiestan a partir de doctrinas educativas, religiosas e instituciones. Asimismo, el contexto histórico influye en estos conceptos normativos, por lo tanto, se espera que los individuos como parte de los adopten como parte de su cotidianidad. En última instancia, ella propone que la identidad es subjetiva y que hay una transformación a partir de la aculturación (Scott 1996). A partir de esto, se puede tener una primera mirada de cómo se construyen socialmente estas barreras de género, que se enraízan en las instituciones, en las normas sociales y en las tradiciones.

Con relación a lo que se entiende por género según Scott, podemos mencionar lo que Simone de Beauvoir ya señalaba desde antes en el "El segundo sexo" (1949) sobre las características "naturales" que se les atribuye a las mujeres y el significado que tiene el rol del cuidado en sus vidas. Respecto a la maternidad, De Beauvoir describe críticamente que ser madre es visto como una vocación natural, ya que según la sociedad, las características fisiológicas de las mujeres estaban orientadas a la

procreación. En el caso del matrimonio, la mujer tenía una mayor carga que el hombre en el mantenimiento de la vida familiar, lo que influía negativamente en el intento de conciliar el trabajo y la familia (2012). Cabe resaltar, que la autora escribe en una época en la que las mujeres recién estaban explorando un nuevo espacio profesional, por lo que plantea lo siguiente: “las mujeres se les abrieron las puertas de las fábricas, las oficinas, las facultades; pero se continúa considerando que el matrimonio es para ellas una de las carreras más honorables, una carrera que las dispensa de toda otra participación en la vida colectiva” (2012; 133).

Simone De Beauvoir presentó una de las primeras aproximaciones que configura el significado de ser mujer en la sociedad patriarcal, lo que cuestiona la existencia de la división sexual del trabajo. Asimismo, se reconoce que las mujeres lograron una independencia laboral, pero era limitado por la diferencia en oportunidades y acceso a espacios masculinizados. En ese sentido, se ponen al descubierto los roles atribuidos por la división sexual del trabajo, que es la base principal de las barreras de género más arraigadas dentro de la sociedad y que influyen negativamente en las trayectorias laborales de muchas mujeres.

En torno a este último punto, para Silvia Federici en su libro “El Calibán y la Bruja” (2004) es importante analizar la división sexual desde una mirada histórica de las mujeres en el trabajo. Ella destaca que la historia ha demostrado que, si bien los hombres lograron mayor libertad y derechos laborales, las mujeres siempre fueron consideradas como seres socialmente inferiores (2004). El paso del feudalismo al capitalismo trajo consigo que desde el control de los cuerpos de las mujeres (procreación), se limite la posibilidad de elegir libremente sobre su integridad y condición psicológica, relegando sus habilidades a la maternidad. Posteriormente, Federici nombra este proceso como un trabajo forzado para las mujeres. (Federici 2004, 141)

Para Federici, este confinamiento de las mujeres al trabajo productivo se debe a la consolidación de un nuevo orden patriarcal dentro del sistema capitalista que necesitaba del trabajo doméstico para desarrollar la fuerza de trabajo de los varones. A partir de esto, se explica que la división sexual del trabajo modificó de maneras mucho más diferenciadas las tareas y experiencias entre hombres y mujeres, a partir

del trabajo remunerado y doméstico. (2004, 145 - 147). Asimismo, reforzando la idea de Simone De Beauvoir, Federici señala que el matrimonio también es considerado como la carrera que toda mujer necesita, y añade que, este es un factor excluyente en el caso de las que no llegaban a conformar una familia.

Por otro lado, desde las teorías feministas y el campo del trabajo revisadas por el investigador político y económico Richard Anker, existe una discusión en torno a la segregación profesional entre hombres y mujeres. Al igual que Federici, él propone que las desigualdades laborales en las que están inmersas las mujeres son generadas por el mismo sistema patriarcal que les asigna un lugar subordinado en diversos campos. En ese sentido, la división entre los trabajos masculinos y los femeninos evidencian que las ocupaciones con mayores flexibilidades están conformadas por las mujeres. Asimismo, hay espacios masculinizados en donde los valores atribuidos a las mujeres no encajan con ciertas habilidades y aptitudes que se requieren en estos tipos de empleo. (Anker 1997) Por lo tanto, si bien ya se reconoce el derecho al acceso laboral, es necesario tomar en cuenta que aspectos como las responsabilidades de cuidado y mecanismos de discriminación en el trabajo producen nuevas barreras en la vida profesional de las mujeres.

2.1.2 La situación de las mujeres en la Academia

Desde investigaciones más actuales y enfocadas a la Academia mexicana y latinoamericana, se han debatido los retos y logros de las mujeres profesionales a lo largo de los últimos años. A partir de estas, se analizará sobre el rol del cuidado, la división sexual del trabajo y, por último, una discusión sobre la conciliación laboral y vida familiar que tiene como base estos dos primeros aspectos. En ese sentido, Ana Buquet, investigadora de estudios de género en México, en su texto “¿Solo el género importa? Una mirada interseccional a los obstáculos que enfrentan las académicas (2012) indaga sobre el contexto socioeconómico y las barreras de género y propone analizarlo a partir de la interseccionalidad. Señala que el género puede interactuar con una serie de factores como la clase, edad o raza, que influyen en las desigualdades ya existentes. La manera en la que interactúan diferentes marcadores de desigualdad social es mucho más evidente en las trayectorias de las mujeres que en la de los hombres (2012, 175). Ello porque la categoría identitaria de los hombres no los

excluye, margina o subordina de ciertas esferas (Buquet 2012). En cambio, “para las mujeres, no es posible estar exentas de un marcador de desigualdad, porque, aunque sean blancas, heterosexuales y de una clase social acomodada, previamente pertenecen a la categoría mujer” (Buquet 2012, 180). Es así como la categoría género debe estar como eje transversal de todas estas barreras académicas a las que se ven expuestas.

Por otra parte, Lorena Alcázar y María Balarín del Grupo Sofía, en su texto “Desigualdad en la Academia (2018), buscan evidenciar las barreras a las que se enfrentan las mujeres académicas de las ciencias sociales. Entre estas están los roles del cuidado, la segregación en el mundo académico y los mecanismos sutiles de discriminación. De esta forma, discuten sobre conceptos como “la cañería de fuga” en donde las trayectorias de las mujeres se van desviando en ciertas etapas de sus carreras, debido a responsabilidades de cuidado que deben cumplir. Por otra parte, está el “techo de cristal”, que lo definen de esta forma:

“explica las barreras invisibles que existen para la progresión de las carreras de las mujeres, asociadas a desigualdades de género como la tradicional división de roles, las dificultades para conciliar la maternidad y el trabajo, la falta de corresponsabilidad o las discriminaciones estructurales basadas en prejuicios sexistas, inconscientes y profundamente arraigado” (Segovia 2020, 404).

Por lo tanto, son todas estas dificultades las que afectan la vida profesional de las mujeres académicas (Alcázar 2018, 29). Asimismo, el libro contiene varios capítulos con diversas aproximaciones, no obstante, como punto principal reconoce que las mujeres se ven restringidas por los roles de género y desigualdades en el mundo académico, que operan a partir de la división sexual del trabajo. Si bien no menciona explícitamente la interseccionalidad que señala Buquet, si pone énfasis en cómo para muchas de las académicas entrevistadas el ser mujer ha influido negativamente en sus trayectorias profesionales, lo que nos dirige nuevamente a esta idea de la autora, en donde el género termina siendo un marcador de desigualdad.

Por otro lado, desde la perspectiva del campo académico, las autoras hacen énfasis en los mecanismos sutiles de discriminación perpetuadas en la Academia. Estos están

basados en estereotipos de género, donde se caracteriza y valora al trabajo femenino de manera distinta al masculino. Según Balylin y Ross, autores mencionados en el libro, las características del “académico ideal” están más relacionadas con atributos como la asertividad, la autoconfianza y la actitud competitiva (Alcázar 2018, 34 y 35) Todos estos atributos se terminan relacionando a características más masculinas, mientras que Alcázar y Balarín en su revisión literaria mencionan lo siguiente sobre lo estudiado por England y Folbre (1999):

Los estereotipos sobre las académicas con frecuencia sugieren que ellas tenderán a destacar en la enseñanza, donde se requieren atributos “blandos” como la capacidad de conversar, la disposición para el contacto cara a cara y para cuidar a sus estudiantes; no así en la investigación o en posiciones de poder (England y Folbre 1999). Lo mismo ocurre en los procesos de ascenso, en la evaluación del liderazgo y en el acceso a becas, fondos de investigación y fondos discrecionales (2018, 32).

En ese sentido, se forman diferencias en torno a lo que se espera del trabajo académico de las mujeres y de los hombres. Se ha generado así una contradicción entre su inserción al mundo del trabajo y el mantenimiento de los roles de género, que evidencian una persistencia en la distribución de tareas dentro del hogar. De esta manera, se han creado nuevas formas de lidiar con esta carga, como la “doble jornada”, en donde deben cumplir su horario laboral, pero al mismo tiempo abarcar las responsabilidades de cuidado que se les han sido asignadas (2018). De esta forma, en el recojo de información de diversos estudios mencionados, las mujeres han tenido que utilizar nuevas estrategias para compatibilizar las diversas demandas. Estas se refieren a lo siguiente “muchas mujeres dan prioridad a la enseñanza o las tareas administrativas— y ponen de lado tareas como la investigación, lo que, si bien puede no impactar en su permanencia en el trabajo, sí lo hace en sus posibilidades de avance y reconocimientos” (Alcázar 2018).

A propósito de esta investigación, Patricia Ruiz Bravo y un grupo de investigadores realizaron un estudio sobre las trayectorias de hombres y mujeres académicas, que va en relación con lo señalado por el Grupo Sofía. Esta investigación tuvo como sujetos de estudio a mujeres y hombres de 5 universidades de distintos departamentos del Perú. Parte de sus propuestas en la investigación, fue señalar que,

si bien ha habido avances en la condición y posición de las mujeres en la ciencia, aún prevalecen mecanismos de discriminación (2017).

Las barreras identificadas fueron los micromensajes, entendidos como el desmerecimiento a la mujer en su trabajo, que se manifiesta a partir de pequeñas interacciones o microagresiones entre sus colegas y/o supervisores. También se comentó sobre los roles de género, que han sido relevados a lo largo de esta revisión, en donde hay valores académicos que se contraponen con las características del cuerpo femenino, como, por ejemplo: la procreación y la debilidad física, que terminan excluyéndolas de ciertos campos de trabajo o actividades. En ese sentido, según lo observado por las investigadoras este tipo de barreras del mundo académico también desmerece las trayectorias de las mujeres (Ruiz Bravo et. al 2017).

2.1.3 La conciliación trabajo - familia

Luego del análisis y reconocimiento de las barreras a partir de las autoras mencionadas, uno de los aspectos que se vuelven más relevantes es la revisión literaria sobre la conciliación de trabajo - familia. El texto de Castañeda y demás coordinadoras “Mujeres en las Universidades Iberoamericanas” la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo - familia (2019), establece como punto de partida enfatizar en las implicaciones conceptuales, a nivel institucional y normativo que trae consigo esta definición. De esta manera, las autoras señalan que la conciliación del trabajo y la vida familiar evidencia una contradicción entre el tránsito de las mujeres en espacios públicos y laborales, con los privados y domésticos. Asimismo, si bien es un concepto complejo que debe abordarse desde un enfoque feminista, también debe tomar en cuenta una óptica de derechos, ya que se encuentra dentro de “un marco de derechos como la igualdad, el derecho al desarrollo de la personalidad, el derecho al cuidado, el acceso a derechos de seguridad social y derechos laborales básicos” (Castañeda 2019, 51).

En ese sentido estos intentos de conciliación de ambas esferas generan una doble carga, como se señala en la siguiente cita. “Así tenemos que “las cargas familiares y las exigencias del mercado de trabajo se interfieren mutuamente; la existencia, en definitiva, de una brecha entre lo productivo y lo reproductivo lo cual genera una serie

de tensiones y malestares sobre todo para las mujeres “(En Castañeda 2019, 29). En relación con eso, si bien muchas políticas y reglamentos institucionales han estado dirigidos a fomentar mayor flexibilidad que permitan esta conciliación, estas siguen reproduciendo el mantenimiento de los roles diferenciados entre hombres y mujeres.

Por otro lado, las autoras coinciden en la relevancia que ha tenido el trabajo doméstico en la vida de las mujeres, lo que termina configurando ampliamente sus identidades, como también lo señalaba Buquet (2012). No obstante, en su investigación también reconocen estos cambios generacionales que están complejizando cada vez más estas posibilidades de conciliación, principalmente para las mujeres (Castañeda 2019).

En relación con ello, el libro del Grupo Sofía menciona que estos mecanismos de discriminación podrían ser resultado de estas políticas de “discriminación positiva” que existen en la Academia. La creación de políticas laborales con mayores flexibilidades y/o tiempos, han sido utilizadas como instrumento de burla o estigmatización del trabajo femenino, lo cual ha reproducido estas valoraciones negativas a las mujeres académicas. Asimismo, estas políticas junto con las cuotas de género generan mecanismos negativos sobre sus calificaciones laborales (En Alcázar 2018, 31).

Adicionalmente a las investigaciones reseñadas se han abordado otros estudios desde el repositorio de tesis de la PUCP. Parte de estos han sido el de “Barreras y dificultades para el avance de la trayectoria profesional de las mujeres”, una tesis de la maestría de Centrum, realizada por tres mujeres. En esta se destaca la importancia de diferenciar las barreras internas, que son las interacciones que las mujeres tienen con ellas mismas, en su espacio personal y las externas, que refieren a las interacciones con el contexto social, que escapan de dominio. Por otro lado, también se encontró otras investigaciones como tesis de la Facultad de Derecho “El derecho de las prácticas profesionales en Lima: operatividad en la realidad y la afectación en los practicantes profesionales de las carreras de derecho y ciencias de la comunicación” de Mendoza Guerra (2015). Luego está una tesis de la facultad de administración sobre las “Barreras que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres en algunas empresas de Lima Metropolitana”, y algunas otras de la Facultad de Ciencias Humanas. Asimismo, se revisó el repositorio de la Universidad Nacional

Mayor de San Marcos sobre textos dirigidos a la conciliación trabajo-familia y barreras en la universidad. Todos ellos han sido significativos para el análisis de las barreras antes de la pandemia, pero también para proporcionarnos un contexto general del tema.

2.1.4 Un nuevo contexto de pandemia

Luego de esta revisión bibliográfica en torno lo que ha significado la inserción de las mujeres a lo laboral y la discusión en torno a las barreras de género de diversas investigaciones, es necesario preguntarnos lo siguiente ¿Qué es lo que se ha investigado sobre esta problemática en este nuevo contexto de pandemia? En primer lugar, podríamos empezar con la nueva convivencia social y las implicaciones que ha generado esta emergencia sanitaria. Manuel Burga, Felipe Portocarrero y demás coordinadores encargados de redactar el texto de “Por una Nueva Convivencia Social” (2020), discuten sobre los cambios que están habiendo debido a la cuarentena, y cómo estos podrían ser permanentes. El confinamiento de gran parte de la población ha generado nuevas rutinas de trabajo y estudio, así como cambios en los vínculos con las familias y amigos, donde ya había ciertas normas de relacionamiento consolidadas (2020, 13). En ese sentido, nuevas rutinas de teletrabajo han sido incorporadas en el día a día de hombres y mujeres profesionales. Según un texto de la CEPAL:

“el teletrabajo destaca como una modalidad que atenúa el impacto de las medidas de contención de la expansión del virus en el funcionamiento de empresas e instituciones. En el contexto de la crisis sanitaria, varios países han tomado medidas legales o administrativas para su fomento” (CEPAL y OIT, 2020).

Si bien es una nueva modalidad a la que muchos trabajadores y trabajadoras están teniendo que adaptarse, esta trae consigo nuevas implicancias, entre ellas el equilibrio entre trabajo y vida privada. Para algunos, el teletrabajo podría resultar más difícil en la pandemia porque es una opción obligatoria y a tiempo completo, lo que puede llegar a generar transformaciones en su día a día. Sin embargo, otros señalan consecuencias positivas, como la descongestión de tráfico urbano, descontaminación y mayores flexibilidades en el trabajo (Weller 2020, 13). Aún así, la conciliación vida - trabajo, puede resultar más problemática para las mujeres. En una encuesta sobre el

uso del tiempo en hombres y mujeres realizada en mayo del 2020, se registró que 67% de las mujeres encuestadas se encargaban de las labores del hogar, mientras que en el caso de los hombres fue un 47% del total. Por lo que, en promedio, se señalaba que las mujeres trabajan 20 horas más que sus parejas. En cambio, sobre el tiempo dedicado al trabajo, estudio y entretenimiento, los hombres tienen porcentajes más altos (Ruiz Bravo 2020). Por lo tanto, se podría suponer que se está intensificando los roles de cuidado en mayor medida para las mujeres, lo que genera mayor dificultad en la conciliación trabajo - familia.

Cabe resaltar, que la pandemia también está evidenciando e incrementando la violencia ejercida hacia las mujeres. Hasta el primer mes y medio de cuarentena se registraron 3060 hombres detenidos por violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. Por otro lado, 153 mujeres se contaron como desaparecidas, mientras que hubo más de 14000 denuncias recibidas en la línea 100. Ello demuestra que la violencia hacia las mujeres ha estado presente en gran medida en las familias, debido al confinamiento social. Una vez más, esto evidencia el machismo y la misoginia instaurada en la sociedad peruana, en donde estas masculinidades hegemónicas imponen su supuesto poder en las mujeres y sus cuerpos (Ruiz Bravo 2020).

En este sentido, De Souza Santos publicó recientemente un libro llamado “La cruel pedagogía del virus” (2020). En un apartado del texto, incidió en cómo la cuarentena podría estar siendo particularmente difícil para las mujeres, sobre todo porque son consideradas como “las cuidadoras del mundo”. Asimismo, señala que, al estar todas las familias confinadas en el hogar, podría haber mejor repartición de los roles, no obstante, parece poco probable teniendo en cuenta el sistema en el que se rigen las estructuras familiares (De Sousa Santos 2020, 46).

Por otro lado, en revistas como la Nueva Sociedad, también se ha discutido sobre el tema, es así como Juliana Martínez Franzoni señala que pensar esta crisis de pandemia, debe hacerse desde una perspectiva de género, ya que se necesitan reconocer claramente las barreras que enfrentan constantemente las mujeres. Asimismo, se necesita de estrategias que las aparten de esta masculinidad del “cuidado -dependiente” (2020). A ello se le suma este artículo publicado por Josefina Martínez, quien señala que:

“Si la conciliación familiar ya era una tarea titánica para la mayoría de las mujeres en tiempos «normales», qué decir cuando tienes que sortear la presión de los jefes y el cuidado de los niños, al mismo tiempo, dentro de las cuatro paredes del hogar. ¿Y qué ocurre cuando no se puede establecer un espacio físico de teletrabajo separado del resto de la familia, en pequeños pisos sin condiciones adecuadas? (Nueva Sociedad 2020).

En ese sentido aparecen nuevas problemáticas en torno al rol del cuidado y las características de este nuevo contexto de pandemia. Respecto a lo poco explorado sobre las mujeres académicas, en la revista digital Inside Higer Ed en Estados Unidos, Colleen Flaherty (2020) menciona que la productividad científica de las mujeres y la tasa de envío de revistas ha disminuido posiblemente por las responsabilidades de cuidado que ha aumentado a partir del COVID-19. Ello se ha podido observar en revistas como EarthArXiv, medRxiv, SocArXiv y la Oficina Nacional de Investigación Económica, que también han registrado una gran disminución en artículos de autoría femenina, teniendo en cuenta que antes se había incrementado los meses de enero y febrero del 2021 (Fernández 2020).

Por lo tanto, debido a estos vacíos en la literatura, y el interés en seguir explorando sobre las barreras que atañen las trayectorias académicas de las mujeres, la presente investigación busca ser este aporte entre los estudios de género y el campo de trabajo, así como de los primeros hallazgos referido al contexto en el que se está viviendo, y que está generando nuevas dinámicas en la vida familiar, social y laboral.

2.2 MARCO TEÓRICO

Luego de la revisión literaria y del planteamiento del tema investigación, es necesario presentar tres conceptos relevantes, los cuales son la división sexual del trabajo, la conceptualización del cuidado, y la economía del cuidado. Estos servirán como base importante para responder a la pregunta sobre ¿Cuáles son los efectos que ha generado la pandemia en las barreras de género de las mujeres académicas? La relevancia de incorporar un marco teórico en torno al concepto de división sexual del trabajo es conocer esta mirada histórica de lo que ha significado la inserción de las mujeres al mundo laboral. Asimismo, cómo este se ha ido moldeando o modificando a través de la transformación del sistema social a lo largo de los años. Respecto al cuidado, a partir de diversos estudios, se ha conceptualizado de muchas formas el significado que tiene para las mujeres. No obstante, no termina siendo lo mismo para todas, lo que supone un diálogo en torno a cómo se está abordando. Por último, desde la revisión del concepto de la economía del cuidado, se busca ver este rol sistemático que han tenido las mujeres y como se ha enmarcado como parte del funcionamiento de la sociedad capitalista, lo que ha generado ciertas implicaciones en la vida de las mujeres.

Cabe resaltar que se pueden entender de mejor manera si establecemos como base la definición de sistema de género que propone Jeanine Anderson. Ella parte de la definición de Gayle Rubin que lo ve como un 'sistema de sexo/género', el cual se define como "un conjunto de disposiciones (algoritmos, pautas, reglas de transformación) por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana transformadas (i.e. culturales)". (En Fanni Muñoz 2020, 3) No obstante, Anderson se plantea el reto de construir un concepto que aborde en mayor amplitud estas diferencias entre hombres y mujeres. Por lo tanto, sus primeras preguntas planteadas son ¿cómo se delimita un sistema de género? ¿Cuál es su extensión, sus bordes, sus elementos medulares, sus distintos componentes? En ese sentido, ella clasifica el sistema de género en 5 aspectos que se interrelacionan, y que pueden ayudarnos a comprender cómo la división sexual y economía del cuidado se presentan en nuestra sociedad, y como la conceptualización del cuidado, modela nuestras estructuras sociales y económicas.

En primer lugar, se le entiende como un sistema de categoría y clasificación, ya que estos esquemas e imaginarios se expresan a través del lenguaje. En segundo lugar, se considera como un sistema de reglas, este se concentra en las reglas formales e informales de la sociedad en torno a lo que implica el género. Un ejemplo de ello es esta regla interiorizada de que las mujeres son más emocionales, mientras que los hombres deben tener más limitaciones en expresar sus emociones. Esto también se relaciona con la tercera clasificación del sistema de roles, que son el reflejo de la subordinación histórica de las mujeres y las jerarquías heredadas en torno a ello. Por último, es considerado también como un sistema de intercambio y de prestigio.

De esta forma, se va a entender los sistemas de género como conjunto de elementos que incluye formas y patrones de relaciones sociales, prácticas cotidianas, símbolos, identidades, roles, etc, que ayudan a registrar y entender las semejanzas y diferencias en el género” (Anderson en Fanni Muñoz 2020).

2.2.1 División sexual del trabajo

El concepto de la división sexual del trabajo ha sido abordado desde múltiples perspectivas y autores. En primer lugar, Mariana Brito señala que desde las ciencias sociales el concepto ha sido definido como la asignación diferenciada de prácticas laborales, normas sociales y roles entre hombres y mujeres. Asimismo, menciona que tal asignación se ha visto “relacionada con el sexo de las personas, bajo la presunción de que dota de características diferentes y supuestamente naturales/biológicas a cada uno de estos dos grupos sociales” (Brito 2016, 63). No obstante, desde la crítica feminista, esta división de tareas y funciones genera múltiples desigualdades, que terminan constituyendo una subordinación femenina a partir de procesos sociales, culturales, económicos y políticos que operan en las estructuras y discursos dominantes. Parte de esta crítica feminista es mencionada por Silvia Federici, en su texto “El Calibán y la Bruja” (2004) donde explica ampliamente la aparición de este concepto desde la constitución de la Edad Media y considera a la división sexual del trabajo como una construcción social e histórica, que va a enmarcar posteriormente la inserción de las mujeres al trabajo laboral.

De esta manera, Federici señala que desde que los métodos anticonceptivos fueron prohibidos por los hombres, se les negó a las mujeres el control de su cuerpo. Por lo tanto, se representó a la maternidad como una condición de trabajo forzado, relegando a las mujeres al trabajo reproductivo y limitando su integridad (Federici 2004, 141). Y es de esta manera que se iba constituyendo la división sexual del trabajo, como parte fundamental de la sociedad. Ello se argumentaba en el supuesto de que las mujeres no debían trabajar, para abocarse al cuidado, y así los hombres puedan participar del trabajo productivo. Posteriormente, este trabajo ejercido por las mujeres será nombrado trabajo doméstico, y el matrimonio y los roles de cuidado serán incorporados como características naturales de lo que debe ser la mujer, hasta el punto de fomentar grandes presiones sociales si no se cumplía con la expectativa de ser madre y esposa.

De esta forma se construyen dos nuevos conceptos importantes que se interrelacionan dentro de este mismo, y que son el de trabajo productivo y trabajo reproductivo. El primero entendido como creación material de valor y, por ende, de plusvalía a partir de la fuerza laboral en el mercado de trabajo, y, por otro lado, el reproductivo, como factor fundamental para entender la explotación de las mujeres en el capitalismo. Esto debido a que, al no ser recibir un salario hace que se le atribuya como condición natural de la feminidad. (Federici 2004) Asimismo, porque también está actuando como “una función esencial en la producción de plusvalía (Dalla Costa, 1975, p. 39), es, por tanto, una forma de contribuir a la acumulación de capital (el trabajo productivo) (Brunet & Santa María, 40- 50).

Este último aspecto, puede apoyarse en lo que también señala Miriam Brito con el concepto de ficción doméstica de Nancy Armstrong, el cual hace referencia a que las mujeres han sido consideradas como seres domésticos, por lo que se les atribuye naturalmente esas características de ser buenas esposas, madres y amas de casa, lo que se enraiza como ideal femenino (2016, 70-71). Cabe resaltar que, si bien estos discursos son planteados desde contextos anteriores, estas creencias siguen arraigadas a la sociedad, lo que continúa imposibilitando el desarrollo de las mujeres en el espacio público y laboral. Por lo tanto, se puede establecer que la noción que se tiene en torno a estos conceptos evidencia las desigualdades entre mujeres y hombres, que son heredadas pero que pueden transformarse según el contexto.

Entonces, el contexto actual ya permite el acceso de las mujeres al mundo laboral, no obstante, para la economía feminista, esta división sexual del trabajo analizada en un contexto capitalista se ha ido modificando por uno nuevo, que es el de división sexual del tiempo del trabajo. Ello se refiere a que se destina el tiempo completo para los varones, mientras las mujeres consiguen un tiempo parcial, entre la distribución de la vida familiar y las responsabilidades laborales. En ese sentido, se propone que “hay dos mercados de trabajo independientes: uno masculino, calificado y valorado; y otro femenino, subcalificado, mal pagado y devaluado” (Brunet & Santamaría 2016, 66). Asimismo, para esta perspectiva, las desigualdades de género son principalmente manifestadas por el capitalismo, por lo que las mujeres asalariadas se consideran como parte de la reserva laboral, y se prioriza sus responsabilidades familiares y de cuidado. No son la primera opción del mercado de trabajo, al contrario, son relegadas a la esfera privada cuando ya no se necesita de su mano de obra (Brunet, Santamaría 2016).

Respecto a esta perspectiva, retomando lo que se había señalado anteriormente Silvia Federici en esa mirada histórica que hace de las mujeres y la división sexual del trabajo, también añade que, debido a la construcción de un nuevo orden patriarcal, es que esta división se convierte base fundamental del desarrollo capitalista. Es a partir de este nuevo orden, que no solo hubo una diferenciación de las funciones entre hombres y mujeres, sino también en las experiencias, sus trabajos, su relación con el capital y ciertos sectores de la clase trabajadora (Federici 2004; 176,177). No obstante, para Federici, los hombres también han contribuido a este proceso de subordinación femenina a partir de la manifestación de su poder respecto al capital, demostrado por la devaluación disciplinamiento del trabajo y experiencias de las mujeres (2004,177).

Por lo tanto, a través de este concepto se puede resaltar ciertas ideas relevantes para la investigación, la división sexual del trabajo es un concepto que se construye histórica y socialmente, es heredado y se modifica por las estructuras sociales y dominantes, principalmente desde un orden patriarcal y capitalista. No obstante, en todas sus versiones se siguen exacerbando estas desigualdades de género, lo que se evidencia en las barreras de género que sufren las mujeres académicas.

2.2.2 Cuidado

Actualmente, la noción del cuidado ha sido debatida ampliamente en torno a su conceptualización, centralidad y demanda. Inicialmente, las primeras ideas en torno al concepto se relacionan con las responsabilidades, tareas y prácticas que se llevan a cabo de forma no remunerada y que contribuyen al sostenimiento de la vida (Carmona 2018, 105). Asimismo, a lo largo del tiempo estas han sido enlazadas con vínculos afectivos y relacionales. Por eso mismo, María Andrea Voria en su texto “Dilemas analíticos en torno a la categoría de cuidado” (2015), señala que ello también ha sido abordado desde estos modos en los que hombres y mujeres sostienen la vida con relación al equilibrio entre producción económica y responsabilidades de cuidado en un marco de sistema patriarcal y capitalista (2015, 115). Si bien estas definiciones marcan una idea general de lo que ha significado el cuidado en la sociedad, existe un debate conceptual que puede criticar la centralidad y sobredimensionamiento emocional de este concepto, así como desde otra perspectiva, se le atribuye al concepto una herramienta analítica, y, por último, se puede ver sus alcances y limitaciones en las demandas de políticas públicas.

A partir de esto, podemos incorporar a la discusión a Mari Luz Esteban (2017), ya que ella menciona sobre la premisa de que los cuidados no son lo mismo para todas, por lo tanto, debemos distanciarnos de la centralidad que se le da a su definición. Esto mismo se puede haber presentado en el sobredimensionamiento del cuidado, ello refiere al uso excesivo del concepto que termina enmascarando una descontextualización ética y cultural, que no toma en cuenta las diferencias y diversidades. Los cuidados no han existido siempre, estos aparecen a partir de una organización social, económica y cultural concreta, en donde la separación de lo productivo y reproductivo orienta a los hombres a lo primero, y las mujeres a lo segundo (Esteban 2017, 30-40). Esto mismo se puede relacionar con lo ya mencionado en el concepto de la división sexual del trabajo, en donde se debe tomar en cuenta esta perspectiva histórica y social. Es en ese sentido, que, si bien el cuidado debe mantener ciertos objetivos y líneas comunes, la noción de este mismo cambia según el contexto y los grupos de personas.

A partir de ello, la autora también señala que hay una tendencia por hipertrofiar la dimensión emocional y afectiva del término cuidados. Ella menciona que las mujeres han sido consideradas como seres emocionales, y que ello se ha constituido como una construcción social que es utilizada como un instrumento de subordinación. Por esa razón, es que se tiende a argumentar que el cuidado es mejor cuando lo emocional está presente, por lo que, se considera innecesaria la aplicación de servicios de cuidado. Es en ese sentido, que Mari Luz Esteban va a proponer añadir el concepto de “apoyo mutuo”, como herramienta clave de la supervivencia y evolución de las personas, y acoge aspectos como la protección económica, actividad política, etc (2017). Asimismo, este concepto da luces sobre el problema de la centralidad:

“el apoyo mutuo nos permite reconsiderar la centralidad de los cuidados, me refiero a que, al menos en las redes en las que yo me he fijado, el hacer y el compartir conjunto no son solo cuidados, o no en el sentido habitual de este término, sino que se comparte, como hemos visto, desde protección económica y apoyo moral e ideológico, hasta tiempo libre, actividad política, etc., incluidos los cuidados en momentos en que las participantes en la red no pueden valerse por sí mismas.” (Esteban 2017, 43)

Cabe resaltar entonces, que la propuesta está dirigida a entender el cuidado más como un apoyo entre varias partes. Lo que elimina esta dimensión de lo emocional por parte de las mujeres y vincula también otros actores que deben estar presentes. Es respecto a este último aspecto, que se puede mencionar lo que Batthyany, escribe en su texto “Políticas de cuidado en América latina” (2019) que incorporan a este debate conceptual la noción de alcances y cuidado a partir de demandas de políticas públicas como derecho ciudadano. De esta forma la autora apoya la premisa de que el cuidado es un concepto con diversas definiciones y posiciones al respecto, no obstante, es estratégico para los debates académicos ya que permite generar una agenda desde una perspectiva de género. Por lo tanto, se deberían implementar ciertos consensos básicos a partir de él.

En primer lugar, que el cuidado implica un cuidado material, que involucra un trabajo, un costo económico y de alguna manera, un cuidado psicológico. Asimismo, ella propone que el cuidado debe considerarse como un derecho para las personas que los necesitan, pero también para las que cuidan. En este caso el derecho de recibir

los cuidados evitaría que ello se determine por la lógica del mercado, así como el nivel socioeconómico y el apoyo de familiares o lazos afectivos. Ello refiere a no hipertrofiar la dimensión afectiva. Segundo, se permitirá mayores posibilidades de elegir quien se encargaría del cuidado, y que este no debería considerarse exclusivamente un cuidado familiar no remunerado. Por otro lado, ello generaría que no se busquen políticas dirigidas solamente a conciliar esta doble carga de trabajo - familia en el caso de las mujeres, si no, que se garantice como un derecho que debe ser normado y apoyado por el Estado. De esta manera no sería un beneficio solo para algunos, pero sí un derecho para los que lo necesiten (Batthyanny 2019).

Este planteamiento teórico es relevante porque se entiende la posibilidad de ver el cuidado como derecho para garantizar este apoyo o servicios a toda la población, y que ello no recaiga en una función específica para las mujeres. Asimismo, entender que la amplitud del concepto se debe a que diversos contextos y factores pueden intervenir en la manera en la cual el cuidado está presente en la vida de las personas. Por último, el concepto es parte central de la investigación debido a que, si bien hay varios intentos de revalorizar y tomar conciencia de este a partir de la pandemia, es necesario destacar que es lo que trae consigo el rol del cuidado para las mujeres en estas nuevas dinámicas laborales y familiares creadas por el contexto.

2.2.3 Economía del cuidado

Para entender la relevancia del concepto en la investigación, es necesario ahondar en los orígenes de este mismo y los aspectos que intenta abordar. La economía feminista, corriente que intenta “visibilizar las dimensiones de género de la dinámica económica y sus implicancias para la vida de las mujeres” (Rodríguez 2015, 30), manifiesta su noción de la economía del cuidado como el concepto que ha contribuido a partir del análisis de las formas de organización y la reproducción social que impactan en las desigualdades de género. En ese sentido, este se refiere de forma general, a todas esas funciones y prácticas que son fundamentales para la supervivencia cotidiana de las personas y que tiene como función en la economía capitalista, la reproducción de la fuerza de trabajo. (2015, 36). Asimismo, la necesidad del concepto en el debate académico es intentar evidenciar el rol sistemático del cuidado en nuestra sociedad y principalmente, lo que significa ello para la vida de las mujeres. De esta manera, desde

una perspectiva más estructural, política y social del sistema capitalista, la economía del cuidado forma parte de este intento por visibilizar las barreras de género y el contexto socioeconómico en las que se ven inmersas las mujeres.

En ese sentido, autoras como Nancy Fraser hacen énfasis en la actual crisis del cuidado como tema central del debate. Esta crisis está caracterizada por ideas como la pobreza de tiempo, la conciliación trabajo - familia y el vaciamiento social. Fraser en su texto “Las contradicciones del capital y los cuidados” (2019) parte señalando que a través de la historia se ha observado que estos procesos de “reproducción social” se han vuelto parte esencial de la sociedad desde aspectos económicos, culturales y parte de la organización política. Asimismo, estos han sido particularmente relegados a las mujeres. La integración de un sistema capitalista ha evidenciado que necesita de los cuidados como base del funcionamiento de la sociedad:

“la economía capitalista depende —podría decirse que se aprovecha sin coste alguno— de actividades de reposición, prestación de cuidados e interacción que producen y sostienen vínculos sociales, aunque no les asigna valor monetario y los trata como si fuesen gratuitos. Denominada de diversas formas («cuidados», «trabajo afectivo» o «subjetivación»), dicha actividad forma los sujetos humanos del capitalismo, sosteniéndolos como seres naturales personificados, al tiempo que los constituye como seres sociales, formando sus habitus y el ethos cultural en los que se mueve” (Fraser 2019, 100).

El argumento que plantea es que la sociedad capitalista ha generado una contradicción socio reproductiva. Esto se da debido a actividades como la prestación de cuidados y las actividades de reposición, a los cuales no se les asigna un valor monetario, pero aún así permiten las condiciones principales para la existencia de este. Mientras que, por otra parte, también tiende a desestabilizar los procesos en los que la reproducción social, se sostiene. Finalmente se señala que la solución sólo podrá ser efectiva a partir de una profunda transformación estructural de este orden social, donde la reproducción debe dejar de estar subyugada por la producción del capitalismo financiarizado (Pérez 2010, 98).

A partir de lo que señala la autora, sería necesario preguntarnos ¿De qué manera esta crisis de los cuidados forma parte de la estructura social y económica que modela la vida profesional de las mujeres? Si bien Fraser ha considerado esta crisis como la

contradicción del sistema capitalista que fomenta la necesidad del trabajo doméstico, al mismo tiempo subordina socialmente a las mujeres y genera desigualdades entre ellas, hay varios aspectos en los que debemos hacer énfasis y que pueden ayudar a entender porque este concepto es necesario para hablar sobre las barreras en las que están inmersas las mujeres académicas.

Molyneux en su artículo “Más allá del Debate sobre el Trabajo Doméstico”, dialogó con algunos escritos en torno a lo que se ha supuesto sobre el trabajo doméstico en el sistema capitalista. Menciona primero a Christine Delfy, que señala que la inserción de las mujeres al trabajo asalariado no ha influido significativamente sobre su rol en el cuidado, debido a dos razones, primero porque el trabajo doméstico sigue siendo no remunerado y segundo a que el contrato matrimonial (según el contexto en el que se debate este aspecto) también significaba un control del salario, y la doble carga de trabajo. Asimismo, señalaría que la ruptura de relaciones capitalistas no sería suficiente para acabar con la opresión de las mujeres, y que se necesitaría de la agencia y autonomía de estas mismas para derrocar el patriarcado. No obstante, Molyneux crítica una parte de su planteamiento al señalar que no todas las mujeres se mantienen en contratos de matrimonio idénticos, y a parte que no está tomando en cuenta otros aspectos como la maternidad y la mujer en el mercado de trabajo. (2015)

Luego de lo mencionado, se entenderá a la economía del cuidado como una contradicción socio reproductiva que limita el desarrollo profesional de muchas mujeres, al necesitar de este para el funcionamiento de la sociedad, pero al mismo tiempo supone que ellas sigan siendo las que deberán distribuir su tiempo para hacerse cargo de estos trabajos. Asimismo, se tomará en cuenta este carácter histórico y relacional que se le atribuye al trabajo doméstico, y como hay factores que inciden en la manera que este impactara la vida laboral de las mujeres.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La presente investigación se enmarca en los campos del trabajo y los estudios de género. Como se ha observado para el Estado del Arte, se han revisado investigaciones cualitativas y cuantitativas sobre las barreras de género dentro del mundo académico. A partir de ello, se ha considerado pertinente que esta investigación sea de carácter exploratoria y analítica. El objetivo es identificar los efectos de la pandemia en las barreras de género de mujeres académicas, por lo que, al ser una problemática reciente, hay pocas investigaciones en torno a esto. En ese sentido, los estudios exploratorios tienen como objetivo la formulación de un problema para posibilitar una investigación más precisa o el desarrollo de una hipótesis (Del Canto, 2013). Así, en este estudio se han planteado premisas secundarias como la posible aparición de nuevas dinámicas de trabajo y familiares, que podrían o no intervenir en la distribución de los roles en el hogar. Asimismo, también será analítico porque se querrá identificar y analizar cómo es que se ha estado manifestando las barreras de género en este nuevo contexto de pandemia.

En primera instancia, se está utilizando un primer paso inductivo. Si bien se ha realizado un marco conceptual y la revisión de la literatura en torno a los estudios de género y de trabajo, al ser un trabajo exploratorio, el trabajo de campo ayudará a delimitar de mejor manera las respuestas a nuestras preguntas de investigación. Cabe resaltar que, los objetivos mencionados de este trabajo son (1) Analizar qué es lo que está sucediendo con la carga laboral de las mujeres académicas a partir del aislamiento social obligatorio (2) Interpretar las maneras en las que las académicas están asumiendo la distribución del cuidado teniendo en cuenta las nuevas dinámicas laborales y familiares dentro del hogar, producidas por el contexto, y por último, (3) Analizar los soportes en los se apoyan las mujeres académicas antes y durante la pandemia.

Por último, se utilizará una metodología cuantitativa. La selección de este tipo de metodología es debido a que sus ventajas están en el recojo de datos sólidos, controlados y orientados a resultados. La aplicación de los cuestionarios será clave

para la investigación porque tendrá una cobertura mucho más amplia y eficiente en torno a las situaciones y percepciones de las mujeres académicas encuestadas. Asimismo, se querrá conocer sus trayectorias, y poder realizar mayores preguntas sobre sus dinámicas familiares y laborales antes y durante la pandemia. En el caso de las herramientas cualitativas estas posiblemente se utilicen, pero como forma de acompañamiento para los resultados que se obtendrán con lo cuantitativo. Ello será necesario para incidir en ciertos aspectos importantes encontrados en la encuesta y que necesitan ser desarrollados de mejor manera para el análisis. Por lo tanto, se utilizarán entrevistas para esta parte final de recojo de información. Desde la perspectiva de Taylor y Bogdan (citados por Rodríguez, Gómez y Gil, 1996), “se concibe la investigación cualitativa como “(...) aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable” (2013, 33).

3.2 Estrategias metodológicas

Respecto a las estrategias metodológicas, la unidad de análisis que se utilizó en la presente investigación fueron las mujeres académicas de diversas universidades e institutos privados y públicos del Perú. Asimismo, el perfil que se necesitaba para las encuestas debía ser bastante variado en torno a otras variables. Respecto a la edad, se espera que existan hallazgos significativos, por lo que en un inicio hubo flexibilidad en este aspecto, no obstante, se difundió la encuesta con el objetivo de que los grupos de edad sean equitativos. Por lo tanto, las edades de las mujeres académicas encuestadas van de 30 a 69 años. Uno de los requisitos obligatorios era que durante el aislamiento social obligatorio de marzo a agosto del 2020 estuvieran realizando trabajo académico ya sea la docencia, investigación, gestión universitaria, proyectos de desarrollos, entre otros. En ese sentido, se podía analizar cómo se habían desenvuelto laboralmente en la pandemia, junto a otras nuevas dinámicas que posiblemente podían surgir y que veremos más adelante.

Como se observa en el Informe de la UNESCO (2021) “Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?”, el contexto de pandemia ha agudizado las desigualdades ya existentes de diversos ámbitos, entre ellos, el de las mujeres académicas. De esta manera el cuidado de la

familia, especialmente de los hijos o personas mayores, así como el aumento de las labores domésticas están impactando en mayor medida a las mujeres investigadoras a comparación de sus colegas masculinos. Asimismo, las mujeres, principalmente de mediana edad se han visto “penalizadas por el cierre de escuelas de sus hijos” (2021,46). A este aspecto se le añade que a pesar de que las mujeres hayan tenido mayores posibilidades de participación en la enseñanza superior y mercado laboral, su desarrollo en el espacio académico se ve caracterizado por la poca presencia en papeles directivos, catedráticos o de investigación a gran nivel. A partir de estos aspectos sobre su situación laboral y lo mencionado sobre el cuidado en el párrafo anterior, es que también se tomó en cuenta que el perfil requerido debía ser flexible para la investigación.

Por otro lado, en torno a la especialidad, tampoco se marcó un requisito específico de disciplinas, ya que era necesario analizar las barreras de las mujeres académicas ya sea desde las ciencias sociales, humanidades y ciencias naturales o físicas. Ello debido a que podrían encontrarse particularidades en los espacios académicos de estas especialidades. En el libro del grupo Sofía, “Desigualdades en la Academia” se detalla que hay espacios académicos más masculinizados que otros, sin dejar de resaltar que generalmente las instituciones académicas suelen estar marcadas por un orden de género, que somete a las mujeres a convivir con un prototipo ideal de lo que es ser académico (Alcázar 2018, 91). Por lo tanto, estas características no solo deben cruzarse con el tipo de disciplina que están ejerciendo las mujeres académicas, sino también con las otras variables ya mencionadas y las que aparezcan como resultado del recojo de información. Como lo señalan, Alcázar y Balarín: “Las experiencias de discriminación originadas en determinadas opciones difieren según los grupos de edad, sectores de empleo y carrera” (2018, 93).

La necesidad de hacer énfasis en este tipo de características es debido a que las brechas de género también deben verse de manera interseccional con otros factores que caracterizan sus trayectorias actuales. Según la UNESCO, estas barreras pueden resultar mayores en las universidades públicas, en comparación con las privadas. Asimismo, los salarios, acceso a puestos y posiciones de liderazgo también pueden diferenciarse según el tipo de institución del que forman parte las mujeres. Por otra parte, uno de las razones principales por las que se prefiere tener mujeres académicas

encuestadas de diversas parte del Perú es debido a que estudios como estos señalan que las “brechas son más amplias en las regiones, en comparación con Lima, pero, dada la baja representatividad de la muestra de las regiones, esto no se puede reportar de una forma estadísticamente válida” (UNESCO 2021, 98). En ese sentido, sería necesario analizar a partir de los hallazgos que diferencias existen entre ser una académica de una universidad de Lima y por otro lado, serlo en una universidad de una región, dentro de un nuevo contexto de pandemia.

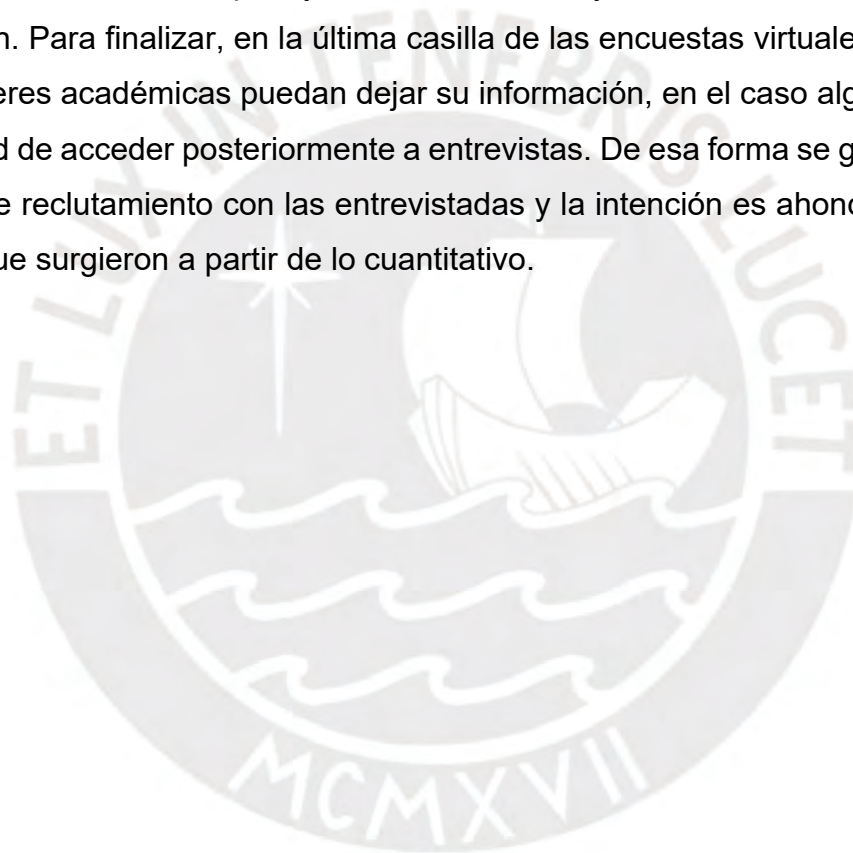
Por estas razones, el contexto de pandemia es uno de los aspectos fundamentales de mi pregunta de investigación, este requiere abordar elementos como el trabajo remoto, la conciliación del trabajo - familia, soportes y la distribución del tiempo con los demás familiares. Asimismo, la vida en pareja no es un requisito para el perfil, pero en la discusión de hallazgos si podría ser un factor clave de análisis para saber cuáles son las estructuras familiares recurrentes de las mujeres académicas encuestadas. Asimismo, se esperaría que ya con la aplicación de encuestas y entrevistas salgan en evidencia aspectos sobre las responsabilidades asignadas de cada grupo, como el cuidado de los hijos o algún familiar, labores del hogar, etc.

3.3 Selección y justificación de la herramienta metodológica

La accesibilidad del presente trabajo fue que se pudo llevar a cabo a través de encuestas virtuales en Google Forms. En primer lugar, se utilizó un tipo de muestreo de bola de nieve, ya que hubo una comunicación directa con mujeres académicas con las cuales ya había un acercamiento, las cuales la llenaron y luego se les pidió difundir el enlace entre sus colegas, o también compartieron más contactos para que pueda difundirla con ellas. Cabe resaltar que, se quiso crear una muestra pequeña pero representativa en torno a la edad y disciplina, y tomando en cuenta diversas universidades/instituciones de Lima u otras regiones del país. La encuesta tuvo una duración aproximada de 15 minutos, contó con 63 preguntas y un total de 49 mujeres encuestadas. Esta misma se dividió en seis secciones: Datos personales, Experiencia educativa y laboral, Vida antes de la pandemia, Cambios durante el aislamiento social obligatorio, Impacto personal y familiar, y por último expectativas a futuro. Asimismo, en las instrucciones de la encuesta se señaló que las preguntas se habían realizado con la finalidad de que tomen en cuenta sus perspectivas de marzo a agosto del 2020.

La razón de esta fecha es porque se dirige a los primeros meses de la pandemia, y es necesario analizar este primer impacto en la vida de las mujeres académicas, además porque fueron los meses en donde se prolongó el aislamiento social obligatorio.

Para la sistematización y análisis de la información recogida, se utilizó Excel y Stata. La primera herramienta metodológica sirvió para establecer los resultados en una tabla, donde posteriormente se realizó la codificación de las variables categóricas y numéricas. Luego, la hoja de Excel se convirtió en una base de datos para ser utilizada en el programa estadístico Stata. Esta fue útil para la creación de cuadros estadísticos y tabulaciones cruzadas, lo que ayudó con el análisis y creación de hallazgos para la investigación. Para finalizar, en la última casilla de las encuestas virtuales se permitió que las mujeres académicas puedan dejar su información, en el caso algunas tengan la posibilidad de acceder posteriormente a entrevistas. De esa forma se generaría una estrategia de reclutamiento con las entrevistadas y la intención es ahondar en temas y/o dudas que surgieron a partir de lo cuantitativo.



CAPÍTULO 4: PERFIL DE LAS MUJERES ACADÉMICAS

4.1 Características personales y familiares de las mujeres

Tabla 1: Estado civil

Estado civil	
Soltera	24.49%
Casada	42.86%
Conviviente	14.29%
Divorciada	14.29%
Viuda	4.08%

Tabla 2: Rango de edad

Rango de edad	
30 a 39 años	26,53%
40 a 49 años	28.57%
50 a 59 años	22,45%
60 a 69 años	22,45%
Total	100%

La encuesta sobre los efectos de la pandemia en las barreras de género de las mujeres académicas tuvo un total de 49 respuestas. En ese sentido, es relevante describir el perfil de las mujeres que formaron parte del estudio. Cabe resaltar que estas características personales y académicas corresponden a los meses de marzo a agosto del 2020, que es lo que se especificó en la encuesta.

En primer lugar, el rango de edad es de 30 a 67 años, siendo un grupo muy heterogéneo en torno a esta variable, ya que hay un 26,53% que tiene entre 30 a 39

años, luego el 28.57% de 40 a 49, el 22,45% de 50 al 59, y, por último, otro 22.45% de 60 a 69 años. Respecto a su estado civil, casi la mitad son casadas (42.86%), un 24.5% son solteras, mientras que las mujeres convivientes y divorciadas tuvieron el mismo porcentaje de 14.3% cada grupo.

Sumando los porcentajes de las mujeres convivientes y casadas un 57% tienen pareja. De ese porcentaje total, 16.33% señalan que el último nivel alcanzado de su pareja es la maestría completa, siendo la opción con mayor porcentaje y en un rango que va desde Primaria a Doctorado completo. Luego le sigue un 14.29% de parejas de mujeres académicas que han completado la Universidad y luego un 12.24% que completaron el Doctorado. Estas son las principales opciones que marcaron las mujeres y luego ya se distribuye en menor rango en las demás categorías (Tabla 30 – Anexos).

Tabla 3: Personas con las que viven

	Hijos	Pareja	Padres	Otro familiar	Amigos	Trabajadora del hogar	Vivo sola
Si viven con:	48.98%	61.22%	14.29%	12.24%	4.08%	4.08%	10.20%
No viven con:	51.02%	38.78%	85.71%	87.76%	95.92%	95.92%	89.80%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Según la Tabla 3, sobre la cantidad de personas con las que conviven en sus hogares, un alto porcentaje de mujeres señaló vivir con su pareja (61.22%). Comparando este dato con el porcentaje de mujeres que señalan tener pareja (57%), existe un 4.22% que vive con su pareja, pero no marca la opción de tener una, ya sea conviviente o esposo. Por otro lado, un 48.98% viven con sus hijos, y un 14.29% con sus padres. Posteriormente, sumando ambos porcentajes, se podrá analizar que parte de ese 63.27% de mujeres académicas evidencia tener un rol de cuidado con

En relación con las características académicas y laborales, las carreras que las mujeres académicas estudiaron en el pregrado se rigen en las áreas de Ciencias Sociales, Ciencias Naturales, Humanidades, Comunicaciones, Educación e Ingenierías. En la Tabla 4, se identifica que mayor cantidad de mujeres son parte de las carreras de Sociología (16,33%), Comunicaciones y Trabajo Social (12.24% por cada disciplina), y Psicología, Economía y Medicina (10.20% por cada disciplina). También se observan otras opciones como, Educación, Biología, Historia, Ciencia Política, etc.

Tabla 4: Institución en la que trabajan

Nombre de la institución en la que trabajan:	% de mujeres académicas
Instituto de Estudios Peruanos (IEP)	14.29%
Universidad Nacional de la Amazonía Peruana	2.04%
Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)	28.57%
Universidad Nacional San Agustín de Arequipa (UNSA)	22.45%
Antonio Ruiz de Montoya	2.04%
Universidad de Lima	2.04%
Universidad del Pacífico	2.04%
Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.	14.29%
Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)	6.12%
Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo.	2.04%
Más de 2	4.08%
Total	100%

Por otra parte, como se observa en la Tabla 5, 28.57% son mujeres académicas de la PUCP, siendo la institución con más mujeres encuestadas. Luego, 22.45% forman parte de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa (UNSA), 14.29%

pertenecen al Instituto de Estudios Peruanos (IEP), 14.29% de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga (UNSCH), un 6.1% de San Marcos, y por último 2.04% en cada una de las universidades de Lima, Pacífico, Universidad del Centro, Antonio Ruiz de Montoya y la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP). De esta manera, un 59.18% son de universidades ubicadas en Lima y 40.82% son universidades de departamentos como Ayacucho, Huánuco, Arequipa e Iquitos.

Tabla 5: Tipo de institución donde estudió

Tipo de institución en donde estudió el pregrado:	
Universidad pública	44.9%
Universidad privada	46.49%
Instituto	0%
Universidad extranjera	8.16%

Por otro lado, la mayoría de las mujeres han alcanzado un nivel educativo de doctorado completo con un 36,7%, y, en segundo lugar, 32% de mujeres tienen una maestría completa (En Anexos, Tabla 31). Cabe resaltar, que observando la Tabla 6, hay un porcentaje similar entre el grupo de mujeres que estudiaron en una universidad pública (44.9%) y las de universidades privadas (46.49%). Lo que sí tiene una brecha porcentual más significativa es a partir del 73.5% de mujeres que trabajan en tiempo completo a comparación de las 26.5% de mujeres que trabajaban por horas, lo que evidenciaría que un porcentaje significativo de mujeres tienen una jornada laboral extensa según como está establecido en las normas de trabajo. Del mismo modo, respecto a sus puestos, un 34.7% son contratadas y un 55.1% nombradas.

Tabla 6: Tipo de trabajo académico principal

Tipo de trabajo académico	Docencia	Proyectos de desarrollo	Investigación	Gestión Universitaria	Consultorías	Organización de eventos
Si	81.63%	26.53%	75.51%	38.78%	2.04%	2.04%
No	18.37%	73.47%	24.49%	61.22%	97.96%	97.96%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

En última instancia, con relación a las actividades laborales y académicas a las que se dedican las mujeres se tiene los siguientes hallazgos. Como se observa en la Tabla 7, las mujeres académicas pudieron marcar más de una opción respecto al tipo de trabajo académico que realizan. Teniendo en cuenta esto, el mayor porcentaje de las mujeres se desenvuelven en la docencia, luego le sigue un 75.51% que se dedica a la investigación, un 38.78% a la gestión universitaria y un 26.53% a los proyectos de desarrollo y responsabilidad social. Posteriormente, un 97.96% señala que no realiza consultorías, ni organización de eventos como actividades principales.

CAPÍTULO 5: TRABAJO ACADÉMICO ANTES Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA

El quinto apartado de la presente investigación es sobre el trabajo académico de las mujeres encuestadas. Principalmente, se enfatiza en describir los cambios y permanencias observados antes y después de la pandemia. El primer hallazgo por mencionar es que la carga laboral de las mujeres incrementó a partir del aislamiento social obligatorio. En las siguientes páginas se demostrará que antes de la pandemia, ya existía una jornada laboral larga, no obstante, se ha evidenciado que esta aumentó a partir de viejas y nuevas dinámicas que influyeron en las horas de trabajo y el nivel de cansancio. En ese sentido la presentación de la información recogida se divide en tres acápites: carga académica antes de la pandemia, las ventajas y desventajas del teletrabajo y, por último, la investigación en mujeres académicas

5.1 Carga académica antes de la pandemia

Como se mencionó en el anterior capítulo, las mujeres se desempeñan mayoritariamente en la docencia, investigación, gestión universitaria y proyectos de desarrollo. Además, muchas de ellas realizan más de una o dos de estas actividades laborales simultáneamente. Respecto a las características principales de su trabajo académico antes de la pandemia, un 42.9% realizaba otras actividades remuneradas extras a parte del principal. Entre estas se mencionaron a las consultorías, investigaciones y directorios. Esto podría ser un indicio de un nivel de trabajo bastante cargado. Por otro lado, más de la mitad del total de mujeres que afirmaron realizar estas actividades extras tienen un tipo de trabajo principal por horas, mientras que el 38.39% a tiempo completo (En Anexos, Tabla 32).

Es necesario destacar que existe una diferencia entre el porcentaje de mujeres sin hijos y con hijos en torno a esta pregunta. Un 29.17% de mujeres con hijos realizaban otras actividades remuneradas antes de la pandemia, a comparación del 56% de mujeres sin hijos que también lo hacía (En Anexos, Tabla 33). Es decir, las mujeres sin hijos dedicaban su tiempo en actividades extras, lo que puede significar que tenían mayor tiempo o prioridad para ello. Por el contrario, de las mujeres con hijos solo 29.17 se dedicaban a otras actividades

Como se mencionará más adelante en el análisis de los hallazgos, las mujeres con hijos, especialmente pequeños, se enfrentan a dos aspectos importantes. Por una parte, se habla de la “penalidad de la maternidad”, donde la presencia de hijos menores tiene un impacto negativo en sus trayectorias académicas (Alcázar & Balarín 2018, 33). Sin embargo, también está el segundo punto, en donde se señala que las mujeres con hijos trabajan contra el reloj biológico para sobrellevar esta vida familiar y laboral, en donde muchas de ellas crean diversas estrategias para “mantenerse a la altura de las expectativas basadas en un modelo masculino libre de responsabilidades familiares” (2018, 34). A lo largo del trabajo se observará que este aspecto se repite en otras situaciones en las que están inmersas las mujeres.

Tabla 7: Horas aproximadas semanales de trabajo fuera del hogar

Horas aproximadas que trabajaba semanalmente antes de la pandemia	
Menos de 21 horas semanales	8.16%
Entre 21 - 30 horas semanales	18.37%
Entre 31 - 40 horas semanales	20.41%
Más de 40 horas semanales	53.06%
Total:	100%

En relación con las horas semanales de trabajo antes de la pandemia, un 53.06% de mujeres señalaron que trabajaban más de 40 horas semanales, mientras que un 20.41% entre 31 a 40 horas semanales y así iba disminuyendo el porcentaje conforme disminuían las horas (Tabla 8) Diferenciando a las mujeres que tienen hijos, con las que no, las sin hijos trabajaban más tiempo desde antes de la pandemia, por lo que se podría interpretar que el trabajo ocupaba más tiempo en su vida. Mientras que 41,67% de mujeres con hijos trabajaban más de 40 horas semanales, en el caso de las mujeres sin hijos este porcentaje era de 64% (En Anexos, Tabla 34). Si bien el porcentaje del primer grupo igual es significativo, debido a que casi la mitad tenía un horario bastante intenso, hay una brecha porcentual de más de 20% entre las horas de trabajo de mujeres con hijos y sin hijos, lo cual respalda la importancia de que el

rol del cuidado implica una distribución de tiempo en donde no todas pueden o quieren trabajar esa cantidad de tiempo.

Tabla 8: Frecuencia de situaciones sobre trabajo en casa

Antes de la pandemia ¿Con cuánta frecuencia sucedían estas situaciones?	Llevar trabajo a casa	Trabajar apenas llegar a casa	Trabajar en la madrugada	No tener un horario fijo en casa
1 (Nunca)	0%	18.37%	18.37%	12.24%
2	14.29%	24.49%	26.53%	12.24%
3	18.37%	20.41%	18.37%	18.37%
4	14.29%	24.49%	14.29%	30.61%
5 (Siempre)	53.06%	12.24%	22.45%	26.53
Total	100%	100%	100%	100%

Siguiendo con la jornada de trabajo antes de la pandemia, un 53.06% de las mujeres académicas respondieron que llevaban siempre trabajo a la casa, un 22.45% que casi siempre trabajaba en la madrugada y un 26.5% no tenía horario fijo de trabajo. En la tabla también se puede observar que la opción 4 (casi siempre) tiene porcentajes relativamente altos, como el 30.61% de mujeres académicas que señalan que tampoco tenían un horario fijo de trabajo en casa. De esta manera, se podría evidenciar que la jornada laboral no solo era larga por el porcentaje de mujeres que trabajan entre 20 y más de 40 horas semanales, sino por el trabajo extra que llevaban a casa y los horarios a los que debían acomodarse. Conviene destacar que el 46.15% de las mujeres que siempre llevan trabajo a casa trabajaban más de 40 horas semanales. En el caso de las que marcaron la opción 4 (casi siempre), este porcentaje fue de 57.14% que a la par trabajaba más de 40 horas semanales (En Anexos, Tabla 35)

5.2 Teletrabajo: Ventajas y desventajas

Tabla 9:Horario de trabajo durante la pandemia

Cuadro 9: Horario en el que trabajaba durante la pandemia	
En la mañana	4.08%
En la mañana y tarde	36.73%
En la noche	4.08%
No tengo horario	24.49%
En el momento que lo requiera	30.61%

A continuación, se presentará información que valida el argumento de que la pandemia generó un aumento en la jornada y carga laboral de las mujeres académicas, que ya desde antes se caracterizaba por ser larga e intensa. En primer lugar, respecto a los cambios o permanencias del horario de trabajo, un 73.5% afirma que no ha dejado de realizar las mismas actividades laborales durante el aislamiento social obligatorio. Sobre el horario de trabajo en este contexto, un 24.49% señaló no tener un horario fijo y un 30.61% que tenía que trabajar la hora que lo requiera. Asimismo, casi el tercio de las encuestadas (30.61%) señaló trabajar en la mañana y tarde.

Estas opciones fueron excluyentes una de la otra, así que las que marcaron que trabajaban “en la tarde y mañana”, no podían marcar las otras opciones en simultaneo. Entonces, si juntamos el porcentaje de mujeres que trabajan sin horario y en el momento que lo requiera, se tiene un 55,1% de mujeres académicas que no siguieron un horario de oficina fijo y que debían estar acomodando sus horarios según las demandas de trabajo y la relación con otras dinámicas propias del hogar.

Tabla 10: Ventajas de trabajar en casa

Ventajas de trabajar en casa	Si	No	Total
Mayor tiempo para descansar	4.08%	95.92%	100%
Tiempo para hacer nuevas cosas	12.24%	87.76%	100%
Pasar más tiempo con la familia	40.82%	59.18%	100%
Ahorro tiempo en desplazamiento	75.51%	24.49%	100%
Más tiempo para trabajar	18.37%	81.63%	100%
Ninguna, prefiero trabajar como antes de la pandemia	20.41%	79.59%	100%

Tabla 11: Desventajas de trabajar en casa

Desventajas de trabajar en casa	Si	No	100%
Mayores horas de trabajo	63.27%	36.73%	100%
Disminución de ingresos	12.24%	87.76%	100%
Falta de tiempo	28.57%	71.43%	100%
Más distracciones	26.53%	73.47%	100%
Falta de oportunidades en el trabajo	12.24%%	87.76%	100%
Posponer planes	44.9%	55.10%	100%
Otros: Doble carga laboral y familiar	4.08%	95.92%	100%

Por otra parte, respecto a estas dos tablas de las ventajas y desventajas de trabajar en casa es posible describir cómo las mujeres perciben los cambios y permanencias respecto a su trabajo y carga académica y cómo ello se relaciona con los párrafos anteriormente mencionados sobre sus horarios de trabajo. En primer lugar, con relación a las ventajas, la opción con mayor porcentaje es la de “Ahorrar tiempo en desplazamiento” con un 75.51% de mujeres académicas que marcaron esa opción. Ello se puede relacionar con que aproximadamente un 50% trabajaba más de 40 horas

semanales y que aparte debía llegar a casa a realizar más trabajo, lo que involucra una gran jornada laboral que posiblemente se incrementaba con las horas que pasaban desplazándose. Además, solo para las mujeres que viven en Lima este porcentaje incrementa a un 86,21%, siendo mayor que el 60% de mujeres de las otras regiones. Ambos porcentajes son importantes, pero uno demuestra casi una totalidad, y es comprensible si comparamos el tráfico de Lima con el de Iquitos, Arequipa, Ayacucho y Huánuco, así como aspectos de seguridad y derechos de mujeres en la ciudad (En Anexos, Tabla 36).

Si bien el ahorro en desplazamiento puede significar un ahorro de tiempo, también ha generado una intensificación de la jornada laboral y es por ello que 63.27% de mujeres consideran tener mayores horas de trabajo. Como lo señala Rosario Undurraga y coautoras (2021) al no tener desplazamientos se puede tener una reunión o actividad virtual y comenzar seguidamente otra, por lo tanto “El omitir lo físico para reunirse, pareciera suponer mayor disponibilidad laboral y mayor seguimiento de tareas (2021, 20). De esta manera, junto a los datos presentados se va reforzando el argumento de que la carga laboral de las mujeres académicas se ha incrementado.

Siguiendo con las tablas, un 40.82% señala que una de las ventajas era poder pasar más tiempo en familia, por lo que ahora están continuamente en casa a comparación de antes de la pandemia. Del mismo modo, hay un porcentaje medio pero significativo (20.41%), que señala que no le ve ninguna ventaja a trabajar en casa y prefiere volver a como estaba antes de la pandemia. Eso puede evidenciar una insatisfacción por parte de las mujeres académicas al realizar el teletrabajo y también un nivel de cansancio alto.

Asimismo, 44.9% señala que otra de las desventajas ha sido posponer planes. A ello se le suma que, un 28.57% señala que ahora le falta el tiempo y un 26.53% que tiene más distracciones. Son interesantes estas opciones, porque si en los párrafos anteriores ya se estaba evidenciando que las mujeres académicas tenían una carga de trabajo fuerte antes de la pandemia, ahora estas son consideradas por las mujeres como más intensas, sobre todo si inciden nuevos factores que van en conjunto con la falta de tiempo y las distracciones en el teletrabajo, como es el caso de la distribución de labores domésticas y de cuidado que se verán más adelante.

Tabla 12: Nivel de cansancio al final del día

Nivel de cansancio al final del día	Antes de la pandemia	Después de la pandemia
1 (poco)	0%	0%%
2	6.12%	2.04%
3	28.57%	8.16%
4	30.61%	24.49%
5 (mucho)	34.69%	65.31%

Luego, como efecto de lo ya mencionado, se manifiesta que una gran cantidad de mujeres sintió un cambio durante la pandemia, ya que un 57.1% de ellas consideraron que las horas de trabajo a partir del aislamiento social obligatorio variaron mucho. Cabe resaltar que, en la Tabla 13 sobre el nivel de cansancio, el 34.7% marcó la opción 5 (mucho) y el 30, 6% un 4. Un dato importante para comparar es que el porcentaje se duplicó luego de la pandemia ya que 65.3% marcaron la opción 5, mientras un 14.3% la opción 4. Por lo tanto, se podría indicar que las mujeres estaban mucho más cansadas debido a la jornada laboral durante el aislamiento social obligatorio. En el caso de mujeres con hijos el porcentaje de muy cansadas 29.17%, fue menor que al de las mujeres sin hijos (40%) (En anexos, Tabla 37).

Para resumir esta sección, las mujeres se sintieron doblemente cansadas a partir de la aparición de la pandemia y el teletrabajo. Muchas de ellas han percibido que sus rutinas y horas de trabajo han variado debido a que han mantenido las condiciones de trabajo largas y exigentes de antes de la pandemia, pero aparte ahora se han desencadenado y evidenciado ciertos factores que las afectan. Entre estos está la falta de tiempo, posponer planes y mayores distracciones, así como la necesidad de cumplir las expectativas académicas y priorizar las diferentes tareas del día.

5.3 La investigación en mujeres académicas

Tabla 13: Tiempo dedicado a la investigación y publicación de artículos, libros, etc.

Cuadro 6: Tiempo dedicado a la investigación, publicación de artículos, libros, etc.	23. Antes de la pandemia	41.1. Después de la pandemia
1 (Poco tiempo)	24.49%	10.20%%
2	24.49%	30.61%
3	26.53%	22.45%
4	16.33%	26.53%
5 (Mucho tiempo)	8.16%	10.20%
Total:	100%	100%

Tabla 14: Razones por las que publicaban poco antes de la pandemia

Razones por las que publicaban poco antes de la pandemia	% de mujeres académicas
Falta de tiempo	34.69%
Falta de motivación	8.16%
No ha sido mi prioridad	6.12%
No contestó/No aplica	51.02%

Respecto a la investigación académica antes y después de la pandemia se ha observado lo siguiente. Antes, un 24.49% de las mujeres señalan haber tenido poco tiempo para las publicaciones, no obstante, este porcentaje disminuyó a casi la mitad durante la pandemia, ya que solo un 10.20% marcó esta opción. Es decir, que menos mujeres consideraron tener poco tiempo para las publicaciones durante el aislamiento social obligatorio, a comparación de antes de la pandemia. Luego, como se observa en la tabla 14, en las opciones 2 y 3 no ha existido tanta variación en la respuesta de las mujeres. La diferencia se evidencia desde la opción 4, donde el porcentaje subió 10 puntos porcentuales, siendo antes un 16.33% y ahora un 26.53% que considera que si le dedican tiempo a la investigación y publicación de artículos. Del mismo modo, en un inicio un 8,16% señalan haberle dedicado mucho tiempo a esta actividad, y luego durante el aislamiento social obligatorio ello incrementó a un 2% más.

A partir de esto, es necesario preguntarse sobre las razones por las cuales las mujeres le han dedicado más tiempo a la investigación. Según lo observado hasta el momento, ello podría deberse a la autoexigencia que tienen en ciertas actividades para no perder sus posiciones en el trabajo, sobre todo si hay más demanda en el área de investigación durante la pandemia. Asimismo, el estudio chileno sobre mujeres académicas de Rosario Undurraga menciona que, si bien hay mujeres que han disminuido el poco porcentaje que tenían de publicaciones, hay otras que han sentido que “Trabajar desde sus casas les ha permitido leer y escribir en bloques de tiempo más prolongados y sin intervalos externos” (2021, 29).

Con relación a lo anterior, se preguntó cuáles eran las razones por las que no publicaban antes de la pandemia, teniendo en cuenta que es ahí donde le dedicaron menos tiempo a esta actividad. El 34.69% de mujeres académicas que marcaron la opción 1 y 2, señalaron que había sido por falta de tiempo, mientras que un 8.16% señaló que fue por falta de motivación y 6.12% porque no fue su prioridad. Estas razones se refieren a la situación antes del aislamiento social obligatorio, y pueden estar relacionadas a que un 75.5% trabajaba a tiempo completo y que aparte un 42.9% estaba realizando otras actividades remuneradas, por lo que pasaban mucho tiempo fuera de casa. A pesar de que estas actividades se han mantenido durante la pandemia, y que la carga académica se ha intensificado, también es cierto que muchas mujeres pueden interpretar el estar en casa con características como la flexibilidad y multifuncionalidad, al tener todas sus responsabilidades en el mismo espacio, evidenciado la doble jornada y/o la economía del cuidado, que se mencionan más adelante en el análisis.

Por otro lado, pese a que existió una variación en el tiempo dedicado a la investigación académica, los porcentajes en ambos contextos continúan siendo bajos. El reconocer este aspecto permite relacionarlo con la percepción que tienen las mujeres sobre su trabajo en la investigación y la comparación con sus otras y otros colegas académicos. El 88.5% de mujeres encuestadas consideran realizar anualmente una cantidad menor de publicaciones que sus colegas varones, lo cual es un porcentaje bastante significativo. Mientras tanto, solo un 26.53% señala que la cantidad de sus publicaciones eran mayores a las de sus colegas mujeres. Finalmente, un 44.90%

afirma que ello era igual a sus colegas mujeres y un 26.53% igual a sus colegas varones.

Tabla 15: Estudios durante la pandemia

Estudio durante la pandemia	
Postgrado	4.08%
Diplomado	36.73%
Cursos	4.08%
No estudié	24.49%
Otros	30.61%

Finalmente, se incluye esta tabla de estudios a esta sección porque forma parte de las actividades de la vida académica de las mujeres. Como se observa en la Tabla 16, un 30.6% si ha tenido que dejar de estudiar, mientras que un 38.8% ha podido ser parte de cursos, y solo un 24.5% de cursos de postgrado. Si lo detallamos según las mujeres que tienen hijos, 36% de estas mujeres señalaron no haber estudiado, mientras que en el caso de las sin hijos, este porcentaje se redujo a 25%. Entonces, mayor porcentaje de mujeres con hijos muestran que no pudieron estudiar. Sin embargo, cuando se pregunta sobre el postgrado un 41.67% de mujeres pudo ser parte de cursos, a comparación del 36% de mujeres sin hijos. (En Anexos, Tabla número). La explicación sigue la misma línea de lo mencionado en la investigación. Las mujeres no suelen optar entre la vida familiar y laboral, sino que están acostumbradas a crear estrategias de priorización que les permita una conciliación trabajo – familia (Alcázar 20218, 34).

Entonces, para sintetizar, las mujeres han incrementado levemente su tiempo para la publicación de artículos e investigaciones. Si bien hay actividades que han tenido que dejar o posponer a raíz de la pandemia, como en algunos casos el estudio o las actividades extras tales como las consultorías y organización de eventos, hay otras como la investigación y publicación que han sido prioridad para algunas.

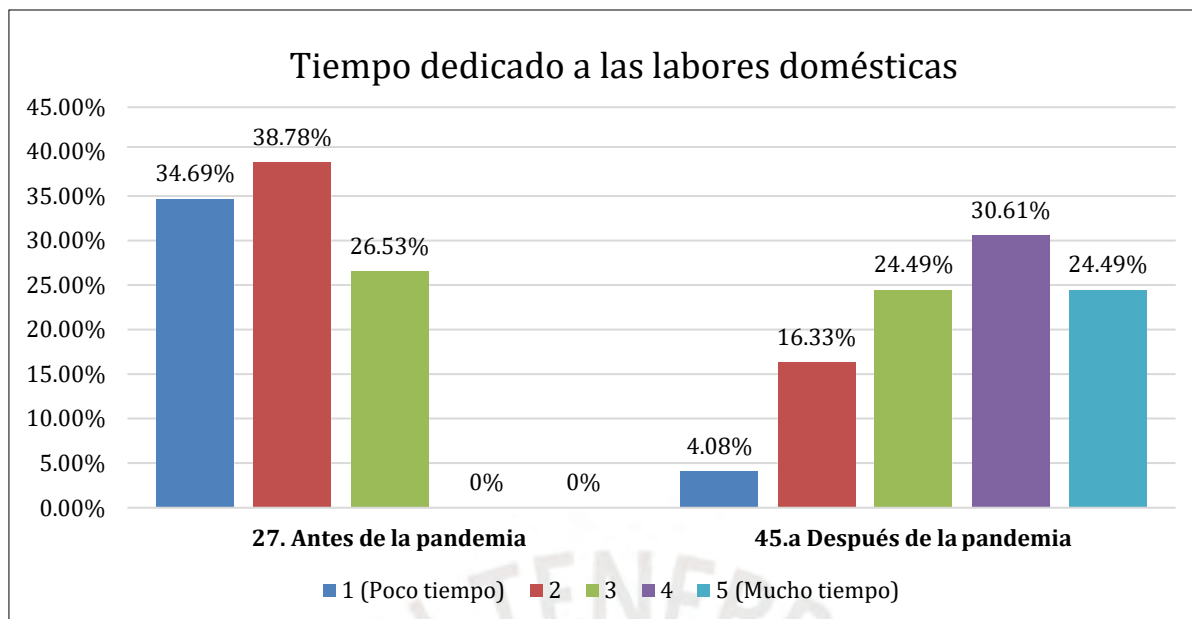
CAPÍTULO 6: SOBRECARGA DEL TRABAJO DOMÉSTICO

El capítulo 6 tiene como objetivo describir el rol que tienen las mujeres académicas en el trabajo reproductivo antes y durante la pandemia. A lo largo del tiempo, la división sexual del trabajo ha generado que las mujeres se vean inmersas en una doble carga al tratar de conciliar el trabajo remunerado con el no remunerado. Por lo tanto, esta sección enfatizará en cómo las mujeres están asumiendo la distribución de las labores domésticas y de cuidado a partir de las nuevas dinámicas laborales y familiares dentro del hogar. A continuación, se observará que, a partir del aislamiento social obligatorio, las responsabilidades domésticas y de cuidado han recaído en las mujeres académicas o, en todo caso, se percibe que no son distribuidas equitativamente entre los familiares. Dicho argumento se entiende de manera conjunta con el mencionado en el capítulo 3, ya que aquí se evidencia otro tipo de carga, la doméstica, que junto al aumento de carga académica revelan cómo la pandemia ha intensificado estas desigualdades en los roles de género y en los espacios laborales de los que forman parte las mujeres.

6.1 Cambios y permanencias en las labores domésticas

Tabla 16: Cantidad de tiempo dedicado a las labores domésticas

Cantidad de tiempo dedicado a:	Labores domésticas (cocinar, limpiar, etc.)	
	27. Antes de la pandemia	45.a Después de la pandemia
1 (poco)	34.69%	4.08%
2	38.78%	16.33%
3	26.53%	24.49%
4	0%	30.61%
5 (mucho)	0%	24.49%



Para empezar, antes de la pandemia, el 51% de mujeres académicas dedicaban 1 a 10 horas semanales a estas actividades, mientras que un 10.2% dedicaba más de 21 horas (En Anexos, Tabla 38). En ese sentido, la Tabla 17 presenta cuáles han sido los cambios en torno al tiempo dedicado en las actividades domésticas. Específicamente, antes de la pandemia, un 34.7% de mujeres consideraba que le dedicaba poco tiempo (opción 1) a las labores domésticas como cocinar y limpiar. Asimismo, las mujeres solo marcaron entre las opciones 1, 2 y 3, ninguna marcó la opción 4 o 5, lo cual evidencia el poco tiempo destinado a estas labores, que se refuerza si se toma en cuenta las horas que pasaban trabajando fuera del hogar (Más de 30 - 40 horas semanales) y la carga académica ya mencionada.

Durante la pandemia, los porcentajes crecen significativamente. Las mujeres académicas, que antes no habían marcado ni la opción 4 y 5, consideran ahora que el tiempo dedicado a las labores domésticas es alto. Un 30.61% marcó la opción 4 y un 24.49% la opción 5, es decir más del 54% estaba de acuerdo en afirmar que ahora dedicaba bastante tiempo a estas actividades. Asimismo, de un 34.69% de mujeres que sentían que le dedicaban poco tiempo, esa opción disminuyó a un 4.08%. Por lo tanto, se demuestra que la cantidad de horas dedicadas a las labores domésticas han aumentado debido al aislamiento social obligatorio. Estos datos respaldan el argumento de la investigación y se refuerza en otros estudios que señalan que la mayor cantidad de labores domésticas y de cuidado han recaído en las mujeres y que

“la modalidad de teletrabajo, impuesta debido a la pandemia en muchas áreas y rubros, ha generado una mayor carga diaria de tareas y que, al realizarse en el mismo lugar y al mismo tiempo, significa una carga mental y física para las mujeres” (Quiroga 2020). Cabe resaltar que, en la siguiente sección, se detalla más sobre las razones de estos cambios, ya que uno de los hallazgos relevantes del presente capítulo es ver que los soportes externos en donde se apoyaban las mujeres antes de la pandemia disminuyeron casi en su totalidad durante el aislamiento social obligatorio.

Tabla 17: Distribución de las labores domésticas entre los familiares antes y después de la pandemia.

Distribución de las labores domésticas entre familiares ¿Con quién/es las compartía?	Antes de la pandemia	Después de la pandemia
Mis hijas/hijos	12.24%	18.37%
Mi pareja	24.49%	34.69%
Con nadie/No recibía apoyo	14.29%	12.24%
Otro familiar (papás, hermanos, etc.)	20.41%	14.29%
Otro/as: Trabajadora del hogar	26.53%	12.24%
Otros: Se distribuyen entre todo/as	0%	4.08%
No contestó	2.04%	4.08%

Por otra parte, respecto a los familiares con los que compartían la distribución de las labores domésticas antes de la pandemia, el mayor porcentaje fue de 24.5% de mujeres que señalaron a su pareja como su principal apoyo, luego un 18.4% marcaron a otro familiar y 12.2% a los hijos e hijas. Es significativo que menos de la cuarta parte de mujeres encuestadas haya considerado que antes de la pandemia recibía ayuda de su pareja u de otro miembro de la familia. De esta manera, se van revelando cuáles son los roles asignados para las labores domésticas entre las mujeres y sus familiares. Si bien esta era una pregunta con opciones ya predestinadas, se observó en la casilla de “Otros” que un 26.53% puso a las trabajadoras del hogar, por lo que contribuye a la afirmación de que ellas eran un gran soporte para las mujeres académicas en la distribución de las labores domésticas.

Como se observa en la Tabla 18, a partir de la pandemia el apoyo de estas labores domésticas incrementa en los hijos y pareja. Más mujeres consideraron que sus hijos las ayudaban (18.37%), a comparación del porcentaje de antes (12.24%). Del mismo modo, en el caso de las parejas, esto incrementó de un 24.49% a un 34.69% de mujeres que se distribuyeron las tareas domésticas con ellos. En el caso de la sección “Otros”, se volvió a mencionar a las trabajadoras del hogar, aunque ahora solo la mitad del porcentaje anterior lo consideró así. (12.24%) Cuando se detalle sobre el número de mujeres que perdió esa ayuda externa para las labores domésticas y de cuidado, tendrá más sentido el aumento leve en el nivel de apoyo de los demás miembros del hogar, ya que las mujeres perdieron su antiguo apoyo principal.

Tabla 18: Opiniones sobre la distribución de las labores domésticas antes de la pandemia

Antes de la pandemia: Opiniones sobre la distribución de labores domésticas	
Yo debí dedicarles más tiempo a esas labores	14.29%
Mi pareja debió dedicarle más tiempo a esas labores	14.29%
Los demás miembros de mi familia debieron dedicarles tiempo a esas labores	4.08%
Distribuir más equitativamente las labores entre los miembros de mi familia	44.9%
Nos organizamos bien	12.24%
No aplica	8.16%
Otros: Más ayuda externa	2.04%

Tabla 19: Opiniones sobre la distribución de labores domésticas durante el aislamiento social obligatorio.

¿De qué manera mejoró/ empeoró la distribución de labores domésticas?	
Mejor distribución y mayor tiempo y organización en la dedicación de estas labores	24.49%
Sobrecarga laboral y familiar. La responsabilidad cayó totalmente en ella	32.65%
No contestó	42.86%

Con relación a lo anterior, al observar la Tabla 19 y la Tabla 20, se busca comparar las opiniones sobre la distribución de labores domésticas de las mujeres académicas antes y después de la pandemia. En primer lugar, ellas señalaron que los aspectos a mejorar antes de la pandemia eran distribuir más equitativamente las tareas entre los familiares (44.9%), que su pareja debía dedicarle más tiempo (16.3%) y, por último, que ella debía dedicarle más tiempo (14.3%). Es necesario enfatizar que ese 44.9% de mujeres ya estaba manifestando un cambio en la distribución de las labores del hogar desde antes de la pandemia. No obstante, es en la Tabla 20, que se observa que de las mujeres que sintieron cambios en la distribución de las labores domésticas, un 32.65% señalaron que ello se produjo debido a que la responsabilidad cayó totalmente en ellas y que sintieron sobrecarga laboral y familiar. Llama la atención ese porcentaje de 42.86% que no quiso responder que había sucedido con la distribución de las labores domésticas después de la pandemia. Surgen las siguientes preguntas ¿se habrán sentido incomodas con la pregunta? ¿habrá existido muchos cambios en la distribución? ¿había otro tipo de respuesta, que no estaba en las opciones?

Por otro lado, la diferencia entre las opiniones de las mujeres con hijos y sin hijos fue de 10%, ya que 37.5% de mujeres con hijos sintieron esta sobrecarga y responsabilidad, mientras que el porcentaje fue un poco menor en las que no tenían hijos (28%) (En Anexos, Tabla 40).

Tabla 20: Variación de las horas semanales dedicadas a las labores domésticas.

Variación de las horas semanales dedicadas a las labores domésticas	
(1) Poco	4.08%
2	8.16%
3	12.24%
4	14.29%
(5) Mucho	61.22%
Total:	100%

A parte de esta sobre carga laboral y familiar evidenciada en la distribución de labores domésticas, un 61.22% mencionó que las horas semanales dedicadas a las labores domésticas variaron mucho. Como ya se mencionó al inicio de la sección, antes de la pandemia el 51% de mujeres le dedican 1 a 10 horas semanales, mientras solo 10.2%, más de 21%, y ahora más del 60% de mujeres académicas considera que estas horas variaron mucho. Ello se puede interpretar como un indicador más que reafirma que el tiempo y la responsabilidad de estas labores domésticas cayeron específicamente en las mujeres académicas.

6.2 Cambios y permanencias en el cuidado

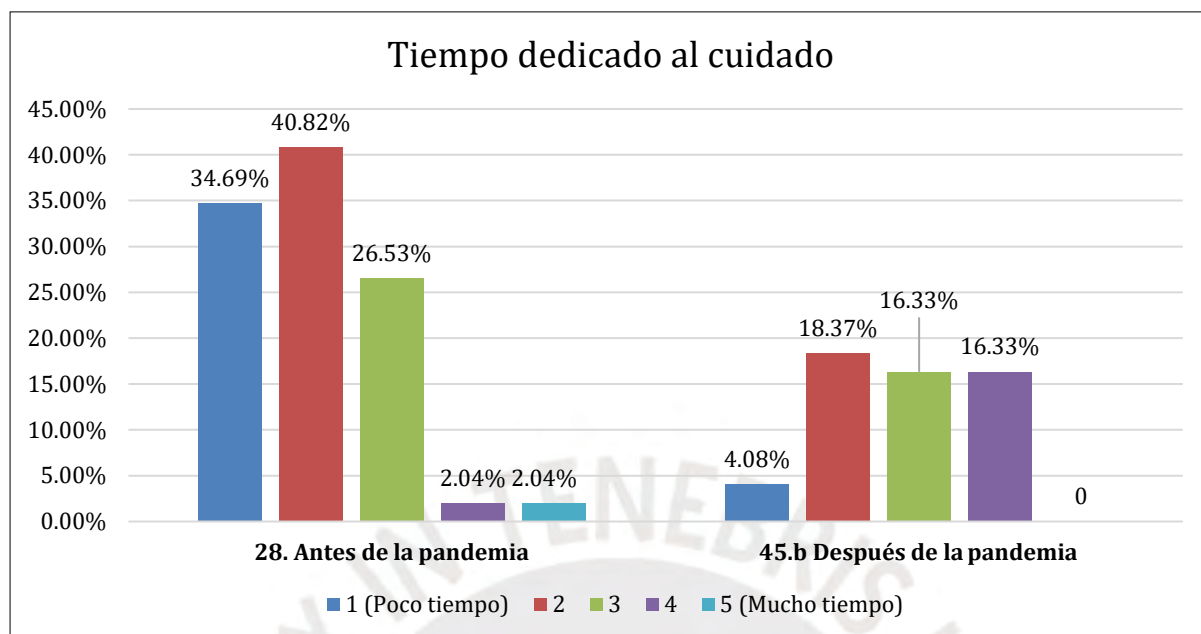


Tabla 21: Tiempo dedicado a las labores de cuidado antes y después de la pandemia.

Cantidad de tiempo dedicado a:	Labores de cuidado	
	Antes de la pandemia	Después de la pandemia
1 (poco)	34.69%	4.08%
2	40.82%	18.37%
3	26.53%	16.33%
4	2.04%	16.33%
5 (mucho)	2.04%	24.49%

En esta segunda sección se detalla sobre los cambios y permanencias observadas en las labores de cuidado de mujeres académicas. En torno al tiempo que le dedicaban al cuidado del 1 (poco) al 5(mucho), un 28.6% de mujeres marcó la opción 1 (poco) y 40.8% la 2, mientras que solo 4% marcaron la opción 4 y 5. Durante el aislamiento social obligatorio, el cambio se refleja en que 16.33% de mujeres marcan la opción 5 (mucho), un 24.49% la opción 4 y un 16.33% la opción 3 respecto al tiempo que les

dedican a las labores domésticas. Cabe resaltar que antes esas casillas habían estado en 2.04%. En tal sentido, se observa el mismo patrón que en el caso de las labores domésticas, si bien el aumento es menor que en el caso anterior, igual se considera un cambio significativo en las labores de cuidado.

Tabla 22: Variación de las horas semanales dedicadas al cuidado.

Variación de las horas semanales dedicadas al cuidado	
(1) Poco	24.49%
2	12.24%
3	16.33%
4	12.24%
(5) Mucho	34.69%
Total:	100%

Además, para completar la información anterior se observa en la Tabla 23 que 34.69% de mujeres académicas consideran que las horas semanales dedicadas al cuidado variaron mucho. Por otro lado, un 12,24% marcó la opción 4 y un 16.33% la opción 3. Estos porcentajes son bastantes significativos teniendo en cuenta que 48.98% viven con hijos y 14.29% con sus padres, que podrían ser las personas dependientes del cuidado. Entonces, no solo la sobrecarga de trabajo reproductivo está caracterizada por el aumento de labores domésticas, sino también por las labores de cuidado. Sin dejar de lado, que estas se ven conjuntamente con las nuevas dinámicas de trabajo y la carga académica ya mencionada. Lo que queda para el análisis es que esta sobrecarga en el cuidado puede influir negativamente en las carreras de las mujeres académicas durante el teletrabajo, ya que al haber aumentado y no contar con apoyo externo, se genera una serie de consecuencias en la salud mental, así como en sus espacios laborales y familiares (Undurraga 2021, 34).

Tabla 23: Encargada principal de los hijos/hijas del hogar

Durante la pandemia ¿Quién se ocupó mayoritariamente de...?	Las necesidades básicas de los niños/niñas o jóvenes (alimentación, salud, vestimenta, etc.) de tu hogar.	Asistir a los niños/as pequeños/as con las tareas escolares.
Yo	48.98%	20.41%
Mi pareja	4.08%	2.04%
Trabajadora del hogar	4.08%	2.04%
Se distribuyen entre los familiares	12.24%	6.12%
Otro familiar	6.12%	42.86%
No tiene niños/jóvenes a cargo	24.49%	4.08%
No contesta	0%	24.49%

Por otro lado, en la Tabla 24 se quiso identificar quienes eran las principales encargadas del cuidado de los hijos durante el aislamiento social obligatorio. En el caso de las necesidades básicas de los niños/niñas o jóvenes (alimentación, salud, vestimenta, etc.) del hogar, un 48.98% de las mujeres señalaron que ellas eran las principales encargadas de las necesidades básicas de los niños de la casa, y solo un 4.08% consideraron a su pareja como encargado de ese rol. Asimismo, teniendo en cuenta que ahora con la pandemia la educación es virtual, un 20.41% señaló que eran las principales encargadas de ayudar con las tareas escolares, mientras que sólo 2.7% señalaron que la encargada era su pareja. En ese caso, hasta la opción de “otro familiar” tiene muchas más mujeres que los consideran como encargados (42.86%), antes que su propia pareja. Además, el 42.86% de mujeres con 1 hijo se mostraron como las encargadas de ese rol, entretanto, aparece el alto porcentaje de mujeres con 2 hijos que se incrementa a 75% de mujeres académicas que se marcaron a ellas mismas (En Anexos, Tabla 41). Por último, un 47.5% siente que ha tenido que dedicar más tiempo de cuidado a personas mayores.

Se puede resaltar tres aspectos importantes de lo descrito en la sección de cuidado. En primer lugar, que las labores de cuidado también han tenido un gran incremento del tiempo que se le ha dedicado. El trabajo reproductivo y el teletrabajo visibilizan la existencia de estos roles de género tradicionales, donde la brecha porcentual entre

las mujeres que se encargan de sus hijos y las parejas que lo hacen es totalmente desconcertante. A ello se le añade que, con la educación virtual, se genera un nuevo rol de acompañante escolar, sobre todo para los niños más pequeños que requieren más ayuda. Por último, estos hallazgos demuestran una vez más, que la pandemia ha acentuado nuevas dinámicas de conciliación trabajo - familia y sobrecarga de todos estos aspectos mencionados, lo académico, doméstico y del cuidado. Y también que la pareja no es un aporte importante en estas tareas. No se redefinen roles

6.3 La pérdida de soportes externos

Tabla 24: Ayuda externa antes y después de la pandemia

Ayuda externa	Antes de la pandemia	Después de la pandemia
1 (si)	75.51%	16.33%
2 (no)	24.49%	46.94%%
3 (por períodos)	0%	16.33%%
No respondieron	0%	20.41%

Tabla 25: Los tipos de apoyo externos antes de la pandemia

Apoyos externos antes de la pandemia	
Trabajadora del hogar	63.27%
Ayudante de cocina	4.08%
Padres	4.08%
Otro familiar femenino (mamá, hermana, suegra)	4.08%
Se distribuye entre los miembros del hogar	4.08%
No contestó	20.41%
Total:	100%

La presente sección es relevante debido a que contextualiza las dos secciones anteriores sobre cuidado y labores domésticas. La pérdida de los soportes externos durante la pandemia ha sido uno de los factores principales que han saturado los tiempos y distribución de la vida familiar y laboral de las mujeres académicas. Como se observa en la Tabla 25, antes de la pandemia un 75.51% contaba con ayuda externa, mientras que un 24.49% no. A ello se le añade que todas señalaron que ese apoyo era mayoritariamente una mujer. Entre los soportes principales, mencionaron a las trabajadoras del hogar (63.27%), y luego ya le siguieron las madres, enfermeras, primas y suegras. Estos datos evidencian lo feminizados que están los roles de cuidado, ya que no hay ninguna categoría que mencione exclusivamente a un hombre como ayuda externa, solo se tiene 4.08% de padres (papás y mamás). Esto refuerza la teoría de que los roles asociados al género femenino enfrentan y asumen la responsabilidad del trabajo no remunerado, teniendo como marco la división sexual del trabajo que refuerza estas diferentes asignaciones (González 2019,13).

Entonces, desde el inicio de la pandemia un 46.94% dejó de tener ayuda, mientras que un 16.33% la tuvo por periodos. Esto contribuye a que los tiempos dedicados a las labores de cuidado y domésticas hayan incrementado durante la pandemia, ya que muchas de las mujeres académicas perdieron sus soportes externos. De esta manera los aumentos de labores domésticas de 0% a casi 55% de mujeres que marcaron las opciones 4 y 5 de mucho tiempo, se visibilizan en mayor medida por estos datos. Lo

mismo sucede con los porcentajes de tiempo dedicado al cuidado. Cabe resaltar que la información destacada sobre las diferencias en el apoyo externo entre Lima y las regiones como Iquitos, Arequipa, Ayacucho y Huánuco no fue significativa. En el caso de Lima, 48.28% dejó de tener esa ayuda y en las otras regiones el porcentaje fue de 45%. Ambos grupos tuvieron gran cantidad de mujeres académicas que perdieron sus soportes externos (En Anexos, Tabla).

Tabla 26: Grado de satisfacción a partir de la distribución de las labores domésticas y de cuidado.

Cuadro 18: Grado de Satisfacción a partir de la distribución de las labores domésticas y de cuidado	32. Antes de la pandemia	49. Después de la pandemia
1 (nada satisfecha)	0%	6.12%
2	16.33%	8.16%
3	28.57%	34.69
4	26.53%	24.49%
5 (Muy satisfecha)	28.57%	20.41%

Por otro lado, es necesario destacar la percepción que tuvieron las mujeres sobre los cambios en el trabajo productivo. Respecto al grado de satisfacción en la distribución de labores, el porcentaje de mujeres satisfechas varió poco, ya que ahora un 20.41% señalan que están muy satisfechas a comparación del 28.57% que había antes de la pandemia. Lo que sí de un 0% que no había en la opción 1, ahora un 6.12% mencionó no estar nada satisfecha. Es interesante que se siga mencionando los mismos porcentajes antes y después de la pandemia, a pesar de que el porcentaje de mujeres cansadas se ha duplicado, que más del 30% creen que esta distribución ha empeorado o que ahora las mujeres tengan mayor carga de trabajo doméstico y de cuidado.

En la literatura recogida, se detalla que es muy común que las mujeres se auto exijan con frecuencia y tengan la necesidad de demandar más de sí mismas, por lo tanto, esta sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado es característico de las mujeres académicas, por más que ahora las responsabilidades hayan incrementado

significativamente. Como lo señala Alcázar y Balarín (2018), se vive en una sociedad con tantas desigualdades de género entre los roles femeninos y masculinos que las mujeres académicas están acostumbradas a asumir retos donde se debe balancear un horario pertinente para poder desenvolverse entre su vida familiar y profesional de manera satisfactoria, a pesar de las barreras y obstáculos en las que se ven inmersas (2018, pp: 84, 135).



CAPÍTULO 7: EFECTOS EN LA SALUD MENTAL

7.1 Impacto emocional, social y familiar

En el presente capítulo se incidirá en los efectos de la pandemia en la salud mental de las mujeres académicas, específicamente a partir de los resultados obtenidos en los capítulos 4, 5 y 6. El exceso de trabajo y la saturación de las múltiples y diversas responsabilidades de cuidado y labores domésticas se han manifestado en problemas de ansiedad, estrés, insomnio, agotamiento, ausencia de espacio personal, mal humor, y dolores físicos. Adicionalmente hay que señalar la incertidumbre por el futuro y el miedo al contagio como elementos coadyuvantes al deterioro de la salud mental

Tabla 27: Situación de la salud mental de mujeres académicas durante la pandemia.

Problemas durante la pandemia	Insomnio	Estrés	Ansiedad	Discusiones/altercados familiares.
Si	51.02%	85.71%	61.22%	30.61%
No	34.69%	12.24%	28.57%	42.86%
No respondió/No aplica	14.29%	2.04%	10.20%	26.53%
Total	100%	100%	100%	100%

Respecto a los resultados sobre el impacto en la salud mental, el 63.2% de mujeres le afectó el no poder salir de casa como antes. A ello se le suma, que 51% de mujeres tuvieron problemas de insomnio, un 85.7% sintieron estrés, 68.1% sufrieron de ansiedad y 36% tuvieron discusiones y altercados familiares. Si bien todos los porcentajes mencionados, son relativamente altos, el de estrés es el que más destaca. La pandemia ha visibilizado la importancia del cuidado en la salud mental, ya que las nuevas condiciones de teletrabajo y la pérdida de soportes externos de muchas mujeres académicas, ha generado una triple carga de responsabilidades (laborales - domésticas - de cuidado), como se ha querido enfatizar a lo largo del argumento. Entonces, el intento de conciliar el trabajo y la familia pueden influir negativamente en la salud mental de las mujeres académicas, lo que se evidencia en los problemas de ansiedad, estrés e insomnio.

Asimismo, en la casilla de “otros”, muchas de las mujeres señalan haber sentido agotamiento, ausencia de espacio personal, mal humor, miedo por el COVID y dolores físicos. Estos son aspectos que también pueden relacionarse a que el estrés y la ansiedad presentan porcentajes bastante altos. Del mismo modo, un 26.5% de mujeres señalan haber recibido ayuda psicológica a partir del aislamiento social obligatorio, lo que, por un lado, refuerza la idea de que muchas mujeres se sienten agotadas emocionalmente, pero también es un porcentaje pequeño a comparación de los demás porcentajes que demuestra que la mayoría ha pasado por situaciones que pueden afectar su salud mental, y aún así no han recibido un apoyo psicológico. Sobre los problemas identificados, 65.63% de las mujeres que sintieron ansiedad también marcaron estar muy cansadas (En Anexos, Tabla 44), en el caso de las que tuvieron insomnio fue el mismo porcentaje y de las que sintieron estrés un 84.38% marcó también la opción 5, de que estaba muy cansada (En Anexos, 43 Tabla).

Tabla 28: Frecuencia de los siguientes problemas durante la pandemia.

¿Con qué frecuencia los problemas en la convivencia han sido ocasionados por las siguientes afirmaciones?	Mala distribución de las labores domésticas	Situación económica familiar	Problemas con los hijos/hijas	Problemas de pareja
1 (Poca frecuencia)	30.61%	55.10%	63.27%	48.98
2	24.49%	24.49%	16.33%	26.53%
3	26.53%	8.16%	8.16%	16.33%
4	14.29%	8.16%	6.12%	8.16%
5 (Mucha frecuencia)	4.08%	4.08%	6.12%	0%

Por otro lado, un 19% ha tenido problemas con su familia por la mala distribución de tareas en el hogar, mientras que un 26.5% lo tuvo con regular frecuencia. Luego, un 65.27% señala no haber tenido problemas de convivencia con sus hijos, un 55.1% mencionó no tener problemas por la situación económica de la familia y un 48.98% no haber pasado muchos problemas de pareja. No obstante, un 24.5% si discutió con su pareja de manera regular.

Del mismo modo, el 55.1% de las mujeres académicas se han sentido respaldadas por su institución a partir de la pandemia, mientras que un 44.9% no lo sintió así. Las que contestaron que sí, mencionaron que sintieron que estos fueron flexibles y comprensivos, se brindaron servicios de salud y apoyo psicólogo y, además, espacios de diálogo entre miembros del trabajo. Cabe resaltar que el 95.45% de mujeres que no sintieron el respaldo de su institución, también sintieron estrés, mientras que en el caso de las que sí fueron respaldadas, un 77.78% mencionó el estrés. (En Anexos, Tabla 43)

Finalmente, un 61.2% de las encuestadas considera que su rutina cambió mucho con la aparición de la pandemia, y sumado a ello un gran porcentaje del 73.5% cree que recién volverá a trabajar presencialmente en el 2022. Luego de la encuesta realizada, se dio la oportunidad de una respuesta abierta donde las mujeres académicas debían comentar sobre los impactos más importante que ha tenido en su vida durante la pandemia, la mayoría coincidió en lo siguiente: pudo pasar más tiempo con familiares y valoró la vida, no obstante, incrementó el estrés y sobrecarga laboral, incrementó el tiempo dedicado a labores domésticas y de cuidado y, por último, sintieron miedo e incertidumbre por la pandemia.

CAPÍTULO 8: ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

Luego de presentar en detalle los hallazgos de la investigación, los datos recogidos evidencian que la pandemia ha exacerbado muchas de las barreras de género de las que ya formaban parte las mujeres académicas. Ello se ha manifestado en el aumento de carga laboral, doméstica y de cuidado, que posteriormente afectó su salud mental. En el caso de la jornada laboral, esta ya era larga desde antes de la pandemia, no obstante, la pérdida de soportes externos y el teletrabajo ha conllevado a que se genere un aumento del tiempo dedicado a las labores del hogar y de cuidado, así como que la conciliación trabajo - familia se vuelva una tarea más compleja de realizar. A ello se le añade que, las mujeres demuestran estar realizando las mismas actividades de trabajo antes de la pandemia, las cuales se caracterizaba por un horario de 40 horas semanales fuera del hogar y que continuaba al llegar a casa. Se observa que la mayoría de las mujeres siguen siendo parte de estas horas de trabajo, no obstante, ahora más de la mitad no cuenta con un horario fijo, ya que deben distribuirlo con las labores domésticas y el cuidado de hijos, hijas y/o padres. Por lo tanto, se señala que hay planes que debieron posponerse debido a estas nuevas dinámicas laborales y familiares. Como consecuencia, se tiene mujeres académicas doblemente cansadas, sobrecargadas y muchas de ellas pasando situaciones de estrés, ansiedad, insomnio, entre otros.

Lo primero es analizar cómo se han manifestado las barreras como la división sexual del trabajo, roles de género, sobrecarga de trabajo doméstico y espacio académico masculinizado en la vida de las mujeres académicas durante la pandemia. En ese sentido, proponemos que la división sexual de trabajo se ha evidenciado a lo largo de los hallazgos mencionados. Para comenzar, debemos retomar el concepto de “techo de cristal” mencionado en el Estado del Arte. Este explica las barreras invisibles de las que forman parte las mujeres académicas y que influyen en sus trayectorias laborales. Esto se puede observar en la cantidad de mujeres que han incrementado sus horas de trabajo doméstico y de cuidado, a comparación del porcentaje de hombres que han aumentado un 10% de su ayuda en la distribución de tareas del hogar (de 24.49% a 34.69%). Asimismo, se manifiesta en ese 32.65% de mujeres que sintieron que la responsabilidad cayó totalmente en ellas y en el 61.22% que consideraron un cambio muy fuerte en las labores domésticas.

En el caso de las mujeres que son madres, un ejemplo de esta división de roles es que, antes de la pandemia, menor porcentaje de mujeres con hijos (29.17%) podía realizar actividades remuneradas extras a comparación de las sin hijos (56%). Asimismo, las que tenían hijos señalaron sentir mayor sobrecarga laboral y familiar, ya que la responsabilidad cayó en ellas (37.55%). Ello se relaciona con la ya mencionada “penalidad de la maternidad” donde muchas mujeres deben posponer sus planes y actividades dentro del mundo laboral y académico, para conciliar su trabajo con estas responsabilidades de cuidado. Por ejemplo, el 44.9% de las mujeres académicas encuestadas tuvieron que posponer sus planes cuando inicio la pandemia.

Eso último se puede relacionar con la teoría feminista que señala que en el acceso de las mujeres al mundo laboral, la división sexual de trabajo se convirtió más en una división sexual del tiempo de trabajo, en donde los hombres cuentan con un tiempo completo, mientras que para las mujeres es un tiempo parcial debido a que deben conciliar el trabajo doméstico con lo laboral. De esta forma, el trabajo calificado y valorado es el masculino, mientras que el mal pagado y devaluado es el femenino (Brunet & Santamaría 2016, 66).

Es necesario enfatizar que la división sexual del trabajo sigue moldeando los espacios en donde se desenvuelven las mujeres. Con el contexto, ha sucedido algo con lo que este concepto no había experimentado antes. El trabajo remunerado y no remunerado se han encontrado en el mismo espacio para todas las mujeres y hombres de manera indefinida. No obstante, si bien podría pensarse esto como una oportunidad para una mayor revalorización de estas tareas desde lo femenino y masculino, no ha sido necesariamente de esa forma, ya que el trabajo reproductivo ha continuado atribuyéndose como parte de las características naturales de la feminidad. A partir de la pandemia, es evidente que las mujeres académicas sienten mayor sobrecarga de estas labores al contrario de sus parejas o colegas. En ese sentido, la división sexual del trabajo demuestra que sí es un concepto que se construye socialmente y exagera estas desigualdades de género en diferentes espacios o dinámicas, ya que son inherentes a nuestras estructuras sociales, económicas y culturales.

Si bien hay algunos resultados que detallan que las parejas de mujeres académicas han incrementado su tiempo en la distribución de las labores domésticas, estos no son significativos, ni se equiparan a los datos que demuestran que el cuidado y lo doméstico sigue siendo responsabilidad de las mujeres. En el caso de que, para los miembros del hogar ello haya aumentado, es debido a que la pandemia ha obligado a todos y todas a formar parte de esas dinámicas familiares, ya que ahora se comparte mayor tiempo en el hogar. Lo diferente en la situación de las mujeres académicas encuestadas es que, desde antes de la pandemia, ellas son consideradas como las principales encargadas del cuidado y las que dirigen continuamente las decisiones en torno al hogar. Las mujeres llevan esta sobrecarga doméstica y de cuidado y se han acostumbrado a que sea un mecanismo que forma parte de sus trayectorias laborales.

Luego de mencionar esta división sexual del trabajo en donde se muestra que las responsabilidades han recaído con más intensidad en las mujeres y cómo la conciliación trabajo- familia se ha vuelto más compleja de llevar a cabo, se considera importante analizarlo desde la situación de las mujeres en la Academia durante el contexto de la pandemia. En la revisión de literatura se habían mencionado estudios que señalaban que la Academia podría caracterizarse por ser un espacio masculinizado y en donde el prototipo de académico ideal se enlazaba con valores masculinos también. En ese sentido, los estereotipos que se tienen sobre las mujeres académicas son que la mayoría se destaca en la enseñanza, debido a sus capacidades blandas (Alcázar 2018).

En el caso de la muestra recogida, es cierto que el 81.6% de mujeres ejerce la docencia, lo que podría acercarse a esta hipótesis, sin embargo, es necesario destacar que la muestra fue recogida mayoritariamente en universidades, lo que puede acercarse a esos resultados, pero no afirmarlos. Aún así, estos estereotipos atribuidos a las mujeres, donde la docencia es más común para ellas debido a sus habilidades de conversar y mejor cuidado a sus estudiantes, si pudieran estar presentes. A ello le añadimos, que en este caso el porcentaje de mujeres en la investigación también fue significativamente alto (75.5%), no obstante, las percepciones que tienen en torno a sus investigaciones, si muestran resultados importantes. De 35 mujeres académicas, solo 4 de ellas mencionaron estar de acuerdo con realizar anualmente más investigaciones que sus colegas varones.

Asimismo, de las que publicaban poco, 17 mujeres de las 24 que respondieron, señalaron que era por falta de tiempo, lo cual representaba un 70.8% de las mujeres académicas. Por lo tanto, las mujeres se dedican a la investigación, pero al momento de comparar tiempo y nivel de entregas, la brecha de género se acrecienta. Nuevamente se cumple estos mecanismos de discriminación, donde las mujeres cuentan con un tiempo parcial, mientras que los hombres con uno completo.

Los resultados en este contexto de pandemia refuerzan la idea de que no existe una cultura de corresponsabilidad entre lo doméstico y el cuidado entre hombres y mujeres, ni la transformación de nuevas paternidades que puedan influir en la división sexual del trabajo. Las tareas domésticas y de cuidado terminan siendo más desiguales en una situación de crisis e incertidumbre, donde la importancia del trabajo no remunerado debe ser reconocido y revalorizado (Buquet 2013, 141).

Por otro lado, en cuanto a los análisis desde lo que representa la economía del cuidado en la presente investigación se tiene lo siguiente. Antes de la pandemia, las mujeres tenían soportes externos importantes que las ayudaban a sobrellevar esta carga entre lo académico y lo doméstico. Entonces teniendo en cuenta esa jornada larga de trabajo, el 75.51% tenía soportes externos. Con el inicio de la pandemia, disminuyó a 16.33% de mujeres que contaban con ayuda y otro 16.33% lo tenía por periodos. Del mismo modo, se observó que el cuidado y trabajo doméstico siempre cae en las mujeres, ya que las académicas mencionaron en su mayoría a las trabajadoras del hogar, enfermeras, madres, suegras, hermanas y tías. Es en este punto específicamente que se refleja la economía del cuidado. Como ya se ha señalado este se define como todas las formas y prácticas en las que se lleva a cabo el cuidado, y que son importantes para la supervivencia cotidiana de las personas y de manera conjunta a la economía del trabajo capitalista (Rodríguez 2015, 36). Esta necesita de recursos como el tiempo, la disposición y las actitudes requeridas para ejercer este trabajo y es en este dónde se considera a la mujer como agente indispensable para su sostenimiento (2015). Por eso mismo, no es sorprendente que las labores de cuidado no solo estén relegadas a las mujeres académicas, sino también a las mujeres de su entorno.

Respecto a lo anterior, se evidencia una problemática que escapa de la situación de las mujeres académicas directamente, pero que es un hallazgo importante y, de alguna manera, configura el entorno desigual de roles de cuidado a los que están acostumbradas las académicas. Las mujeres con la posibilidad de acceder a la educación y un nivel socioeconómico más estable son capaces de entrar al mercado laboral a pesar de que este se caracteriza por barreras de género (Federici 2004). Sin embargo, si desean conciliar este ámbito laboral con el familiar es muy probable que deban ayudarse de una trabajadora doméstica u otra mujer. Ello termina siendo una trampa en la que están inmersas las mujeres y que se produce de generación en generación. Entonces, son mujeres que deben dar su tiempo para que otro tipo de mujeres (las académicas) puedan desenvolverse en el mundo académico. La organización de trabajo y cuidado termina siendo siempre a costa de otra y a ello se le suma que no se le considera un trabajo digno, bien remunerado ni formal.

Por otro lado, todo este trabajo de cuidados y labores domésticas forma parte de las rutinas diarias de las mujeres académicas. Para recordar los porcentajes del tiempo dedicado durante la pandemia, un 30.61% marca la opción 4 y 24.49% la opción 5 respecto a que les dedican muchas horas a estas labores. Antes ninguna de las mujeres marcaba esa opción, pero ahora más del 50% siente que ello incrementó. Se demuestra entonces esta contradicción de que las mujeres deben ser parte de las dinámicas labores, pero que también cumplan con un trabajo reproductivo en casa. Como lo argumenta Nancy Fraser (2019), en la economía del cuidado se genera una contradicción del sistema capitalista que promueve el trabajo doméstico, pero al mismo tiempo subordina socialmente a las mujeres y genera desigualdades en los espacios que forman parte (pp.100). Otro ejemplo importante que refleja estas diferencias es que el 48.98% se encarga de las necesidades básicas de sus hijos, a comparación del 4.08% de hombres. En el caso de este nuevo rol de acompañamiento virtual, la diferencia entre hombres y mujeres también es igual de significativa.

Finalmente, este análisis nos dirige a las siguientes preguntas: ¿de qué manera se está concibiendo el cuidado durante la pandemia, especialmente para las mujeres académicas? ¿Qué consecuencias trae consigo el no revalorizarlo? El cuidado se caracteriza por todos los hallazgos mencionados hasta el momento, pero también se observa que hay una feminización de este, es decir tales labores se asignan como

responsabilidad natural de las mujeres, lo que es una de las principales razones de la desigualdad de género. Ello nace de la división sexual del trabajo, y fomenta que estos cuidados sean “invisibilizados y desprovistos de valor económico y, en consecuencia, de valor social” (Silvestre 2017, 5).

En la revisión teórica ya habíamos mencionado que para Batthyanny (2019) el cuidado implica un cuidado material (trabajo), costo económico y un cuidado psicológico. Asimismo, se propone que el cuidado debe considerarse como un derecho para las personas que los necesitan, pero también para las que cuidan. Esto evidentemente no se cumple en el caso de las mujeres académicas porque al no considerar su derecho como cuidadoras, se tiene una triple carga de trabajo: el laboral, el de cuidado y el de las labores domésticas.

Como resultado, hay un fuerte impacto en la salud mental, familiar, social y personal de las mujeres académicas. Esta tendencia sigue presente en la vida de las mujeres debido a que la concepción que se tiene del cuidado es construida socialmente, por lo que se argumenta que el cuidado es mejor cuando lo emocional está presente, es decir, cuando las mujeres con “características emocionales y domésticas” se encargan (Brito 2016). Así lo señala el concepto de ficción doméstica de Nancy Armstrong; las mujeres han sido consideradas como seres domésticos, por lo que se les atribuye naturalmente esas características de ser buenas esposas, madres y amas de casa, lo que se enraíza como ideal femenino (En Brito 2016, 70-71).

Respecto a las mujeres de nuestra investigación, el estar disponible para el trabajo productivo y reproductivo implica no tener tiempo libre o tiempo para sus pendientes personales. La teoría sobre las emociones y subjetividades de Esteban (2017) explicarían por qué las mujeres están pasando por un sobre cansancio y fatiga extrema. Los cuidados no solo implican una protección de las necesidades básicas de la persona, sino también una protección económica, apoyo moral y hasta el tiempo libre de la persona encargada. Tomando en cuenta este aspecto, y añadiendo que la modalidad de teletrabajo las obliga a tener múltiples responsabilidades, se demuestra estos porcentajes altísimo en el nivel de cansancio y estrés.

Todo esto tiene como resultado la sobrecarga y afectación de la salud mental en las mujeres académicas. Estos mandatos de la feminidad hacen que las mujeres traten de poder hacer todo a costa de la salud. Los altos niveles de estrés, ansiedad, insomnio, etc. son parte de los mandatos arraigados a los roles de género, pero se potencian con el contexto de pandemia. Entonces, el autoexigirse en el trabajo, completar todos los pendientes, y cumplir con las expectativas son resultado de la demanda en trabajo académico, pero también de todas las responsabilidades que se espera que cumplan las mujeres. Ello se valida con frecuencia al señalar que las mujeres son multifacéticas, que pueden hacer todo al mismo tiempo, entre otros. Están acostumbradas a asumir retos donde se debe balancear un horario flexible y conciliar su vida familiar y profesional de manera satisfactoria (Alcázar 2018, pp: 84, 135).

Además, esta autoexigencia también puede ser una forma de lucha para romper con el estereotipo de la Academia, que ve a las mujeres como docentes y no tanto investigadoras. Luego, otro factor que llama la atención es que las mujeres con hijos señalen estar menos cansada que las mujeres sin hijos (En anexos, Tabla 37). Es como si se repitiera estos mandatos de la feminidad, donde las madres deben poder lidiar con todo y no quejarse de la sobre carga laboral y doméstica. Otra hipótesis, podría estar referida a los soportes que tienen las mujeres con hijos a comparación de las sin hijos. Este podría ser un tema interesante para desarrollar en otra investigación.

Finalmente, los tres ejes teóricos en los que se enmarca la investigación han ayudado a profundizar en los hallazgos. Las mujeres académicas se han desarrollado en dos trabajos dentro del mismo espacio durante la pandemia, uno remunerado y otro no remunerado. De esta manera, una vez más se reconoce que la pandemia exacerbó las barreras de las mujeres académicas. La división sexual del trabajo, los roles de género, la Academia, la economía del cuidado, los soportes externos y la conciliación trabajo - familia son conceptos con los que han convivido las mujeres a diario, especialmente en la época del aislamiento social obligatorio, donde se efectuaron los grandes cambios.

CONCLUSIONES:

La presente investigación ha querido identificar y analizar los efectos de la pandemia en las barreras de género de las mujeres académicas. Ello ha implicado una revisión de la literatura que abarque una mirada histórica de las mujeres desde los estudios de género y de trabajo, la situación de las mujeres en la Academia, la conciliación trabajo - familia y los primeros estudios de mujeres académicas en un nuevo contexto de pandemia. De esta manera, se ha podido reconocer las barreras de género que ya existían desde antes de la pandemia, establecer las preguntas necesarias para la investigación, así como los vacíos que quedaban en la literatura. Por otro lado, la investigación tiene tres aproximaciones conceptuales tales como la división sexual del trabajo, los cuidados y la economía del cuidado. Estos han permitido analizar en profundidad las bases en donde se rigen tales comportamientos, percepciones y resultados en torno a las mujeres académicas.

El primer objetivo fue analizar qué ha sucedido con la carga académica de las mujeres debido a la pandemia. En respuesta a esto, se ha encontrado que la carga académica incrementó a partir del contexto. Ahora las mujeres consideran tener mayores horas de trabajo, no tienen un horario fijo y están muchísimo más cansadas al final del día. Lo que ha sucedido es que antes de la pandemia ya existía una jornada larga y precarizada para ellas, sin embargo, el estar en casa trajo consigo un nuevo espacio de trabajo con distracciones y mayores responsabilidades. Esto también se exacerbó con la pérdida de su red de soportes lo que generó no solo que sientan un incremento de las horas de trabajo, sino que ahora debían distribuir su tiempo entre lo laboral, el tiempo de cuidado y las labores domésticas. Es decir, la carga doméstica y de cuidado influyó en que la jornada laboral se vuelva más intensa y sobrecargada.

Otras respuestas importantes referentes a este objetivo son que, si bien la carga académica aumentó, hubo actividades que tomaron mayor protagonismo y otras que debieron posponerse. El tiempo dedicado a la publicación de artículos e investigaciones suele ser poco, aunque en la pandemia los resultados han incrementado levemente. Esto significa que las mujeres encontraron mayores espacios para la actividad, lo que puede deberse al poder estar siempre “conectadas” en la modalidad de teletrabajo. Por otro lado, algunas debieron dejar algunas

actividades extras tales como consultorías, y otras no pudieron estudiar: cursos, postgrado, etc. Finalmente, las desventajas del teletrabajo para las mujeres académicas fueron la variación de horas de trabajo, distracciones, falta de tiempo y el tener que posponer planes. Sin embargo, llamó la atención que la ventaja con más alto porcentaje sea el ahorro de desplazamientos. Ello se relaciona a que las horas de traslado pueden ser agotadoras, pero también podrían incidir otros factores, lo que deja ciertas dudas de cómo es la relación de las mujeres académicas con la ciudad.

El segundo objetivo es interpretar las maneras en las que las académicas están asumiendo la distribución del cuidado teniendo en cuenta las nuevas dinámicas laborales y familiares dentro del hogar, producidas por el contexto. En este caso, para contestar este segundo objetivo, se debe recalcar que la carga doméstica y de cuidado también se intensificó, por lo tanto, han debido asumir mayores responsabilidades de las que ya tenían antes de la pandemia. Las mujeres académicas se están caracterizando por ser las principales encargadas de las necesidades de los niños/niñas, haber asumido un nuevo rol con las clases virtuales, y variación de horas dedicadas al cuidado y lo doméstico. Todo ello está siendo difícil de conciliar con el trabajo, lo que trae como resultado una sobrecarga familiar y laboral. Asimismo, las mujeres parecen estar asumiendo este rol de manera independiente, ya que los porcentajes de apoyo de los otros familiares son muy bajos, especialmente el de sus parejas.

Cabe destacar que, a pesar de que toda la carga doméstica haya recaído en ellas, las mujeres no mencionaron estar insatisfechas con la distribución de labores domésticas y de cuidado, al menos no en grandes o medianos porcentajes. Ello puede ser parte característica de los mandatos de la feminidad, que como ya se mencionó en los hallazgos anteriores, son base de esta división sexual del trabajo que atribuye ciertos valores a las mujeres, las que posteriormente se van a ver obligadas a sobrellevar las tareas de casa y al mismo tiempo, querer desempeñarse laboralmente, y que influirá en el querer completar todos los pendientes a pesar de que ello implique mayores responsabilidades y agotamiento. Aún así los efectos negativos se han manifestado en los altos niveles de estrés, insomnio, ansiedad y agotamiento en las mujeres académicas.

El tercer objetivo fue identificar los soportes en los que se apoyan las mujeres a partir de este nuevo contexto de pandemia. Con relación a esto, se observa que las académicas pierden sus soportes externos importantes, tales como las trabajadoras del hogar, y familiares. Estas eran mayoritariamente mujeres y les ayudaban a sobrellevar esa carga que les esperaba en casa, teniendo en cuenta que a parte trabajaban bastantes horas fuera del hogar y muchas de ellas llegaban a realizar más actividades. Como resultado de esta pérdida se tiene un mayor tiempo dedicado a estas labores y por consecuencia, una conciliación trabajo - familia más compleja.

Si bien no se podría considerar que las mujeres tuvieron como soportes externos a las trabajadoras del hogar o algún miembro de la familia, para la mitad de ellas su institución fue un respaldo importante. Se señaló que muchas recibieron servicios de salud y acompañamiento psicológico, flexibilidad y comprensión, y espacios de diálogo entre los propios miembros de su trabajo. No obstante, la otra mitad consideró no haber tenido este respaldo, lo cual generó que pasen más situaciones de estrés. En ese sentido, pudo haber sido interesante ahondar a qué otros tipos de soportes institucionales recurrieron las mujeres, o si en todo caso existieron algunos, ya que este objetivo se centró más en ver los apoyos que estaban dentro del hogar.

Luego, retomando con el reordenamiento de los cuidados, en donde Batthyanny ve al cuidado como derecho, se puede concluir que si bien la pandemia a visibilizado la importancia de las labores domésticas y de cuidado, queda mucho por mejorar. El cuidado se sigue determinando por la lógica del mercado, el nivel socioeconómico, el apoyo de familiares y los lazos afectivos. En el contexto de pandemia, ha sido más notorio que el cuidado no es visto como un derecho para los que lo necesitan y para los que cuidan, que en este caso son las mujeres académicas.

Por otro lado, como mencionamos al inicio de la investigación, el grupo de mujeres académicas no puede ser considerado como un perfil homogéneo. A lo largo de la investigación, los resultados más notorios han sido entre las mujeres que tienen hijos y las que no. Se observó que mayores porcentajes de madres tuvieron que posponer estudios, a comparación de las mujeres académicas sin hijos. No obstante, también se mostraron resultados distintos en torno al nivel de cansancio, en donde las mujeres con hijos señalaban estar menos cansadas, por lo que lo asociamos a los mandatos

de feminidad. Por otro lado, cuando comparamos el lugar de procedencia de mujeres académicas que ven el ahorro de desplazamiento como una ventaja, notamos que el porcentaje de las mujeres de Lima fue muchísimo mayor que las mujeres de provincia. Cuando se intentó cruzar otro tipo de variables con la edad, el centro de trabajo y lugar de procedencia, no se obtuvo resultados significantes. Aun así, quedan muchas preguntas sobre este punto en particular, y sería bueno resolverlas en un siguiente estudio: ¿Cuáles son las diferencias entre mujeres académicas de universidades públicas vs universidad privadas? ¿Cómo se caracteriza la trayectoria laboral de las mujeres de provincia vs las mujeres de Lima? ¿Cuáles son las diferencias intergeneracionales entre las mujeres académicas?

En conclusión, podemos mencionar que el trabajo ha contribuido a conocer mayores detalles de lo que ha sido la situación de las mujeres académicas durante este contexto epidemiológico. No obstante, la investigación deja algunas preguntas las cuales podrían ser importantes de desarrollar posteriormente desde las herramientas cualitativas. Entre ellas está, las estrategias específicas que tuvieron las mujeres para organizar sus tiempos entre el cuidado, labores domésticas y el trabajo, la diferencia entre las rutinas antes y después de la pandemia, el impacto de las primeras semanas en cuarentena y los cambios que hubo después de esta y, por último, ahondar más en los efectos en la salud mental. Aun así, el presente trabajo respalda la hipótesis principal de que si hubo efectos importantes en las barreras de género de las mujeres académicas, y que posiblemente ello haya generado un impacto más a largo plazo en la vida profesional y familiar de estas mismas.

BIBLIOGRAFÍA

Alcázar, L. y Balarín, M. (eds.) (2018). Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas. Lima: Grupo Sofía y GRADE. Recuperado el 19/09/20 de <https://www.grade.org.pe/publicaciones/desigualdad-en-la-academia-mujeres-en-las-ciencias-sociales-peruanas/>

Aldana, U et. Al (2020) Estudio del impacto socioeconómico del covid-19 en los hogares peruanos. Programa de Naciones Unidas Perú. Recuperado el 12/01/22 de https://peru.un.org/sites/default/files/202103/Resumen%20ejecutivo_El_impacto_socioeconómico_de_COVID-19_en_los_hogares_peruanos%20%282%29.pdf

Anderson, J (2019) Sistemas de género: balance, perspectivas, desafíos en “Los caminos por el género en el Perú.” Balance, retos y propuestas. Fanni Muñoz, Cecilia Esparza y Martin Jaime (Editores) Fondo Editorial de la PUCP.

Avolio, B. & Del Carpio, I. (2020) La re-evolución de las mujeres en el Perú ¿Somos las mismas en 10 años? Primera Edición: junio de 2020. Lima: CENTRUM PUCP - Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Bathiany, K (2020) Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales. En Pérez, L. 2020. La economía del cuidado, mujeres y desarrollo: perspectivas desde el mundo y América Latina. Fondo Editorial: Universidad del Pacífico.

Brito, M (2016). División sexual del Trabajo: espacio público, espacio privado, espacio doméstico (pp. 63-76). En: Moreno, H y Alcántara, E (coords). Conceptos clave en los estudios de género, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Brunet, I & Santamaría, C (2016) La economía feminista y la división sexual del trabajo. Culturales, época ii, vol. iv, núm. 1, enero-junio de 2016. Recuperado el 10/11/20 de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061

Burga, M; Portocarrero, F y Panfichi, A. et. coordinadores (2020) Por una Nueva Convivencia. La sociedad peruana en tiempos del COVID-19: escenarios, propuestas de política y acción pública. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Buquet, Ana 2012 “¿Solo el género importa? Una mirada interseccional a los obstáculos que enfrentan las académicas”. En Jennifer Chan, Sabina García y Martha Zapata (editoras), La interseccionalidad en debate: actas del Congreso Internacional. Berlín: Instituto de Estudios Latinoamericanos, Freie Universität Berlín. Recuperado el 20/09/20 de https://www.researchgate.net/publication/279291901_Solo_el_genero_importa_Una_mirada_interseccional_a_los_obstaculos_que_enfrentan_las_academicas_El_caso_de_la_Universidad_Nacional_Autonoma_de_Mexico

Buquet, A. (2013) Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo. *Tesis para optar el grado de doctora en ciencias políticas y sociales con orientación en Sociología*. México D.F. Recuperado el 18/07/21 de https://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/rrodriguez/Buquet2013_Tesis.pdf

Brunet y Santa María, D (2014) La economía feminista y la división sexual del trabajo <http://www.scielo.org.mx/pdf/cultural/v4n1/2448-539X-cultural-4-01-00061.pdf>

Castañeda, L. Contreras, K & Parga, M. (2019): Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo - familia. México: Universidad de Guadalajara.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020) Cuidados y mujeres en tiempos de COVID – 19. La experiencia en la Argentina. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Recuperado el 14/01/21 en https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46453/S2000784_es.pdf

Defensoría del Pueblo (2019) El impacto económico de la brecha salarial por razones de género. Serie de Igualdad y No de Violencia N°012 Autonomía Económica. Lima: Defensoría del Pueblo. Recuperado el 12/01/22 de <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/11/Brecha-salarial-por-razones-de-genero-2019-DP.pdf>

Del Águila. A (2020): Contagios, género, protección social y cuidado. Lecciones del Covid en Perú. En “Afrontar el desastre: Reflexiones sobre la pandemia en la sociedad peruana”

Della Porta & Keating (2013) ¿Cuántas aproximaciones hay en las ciencias sociales? Una introducción epistemológica. Ediciones Akal. Recuperado el 2/12/20 de <http://pdfhumanidades.com/sites/default/files/apuntes/Della%20Porta%20y%20Keating%20Cu%C3%A1ntos%20enfoques%20en%20Ciencias%20Sociales.pdf>

Del Canto, E; Silva, A. (2013) Metodología cuantitativa: Abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. Costa Rica: Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. III, núm. 141, 2013, pp. 25-34. Recuperado el 01/12/20 de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>

Esteban, M (2017). Los cuidados, un concepto central en la teoría feminista: aportaciones, riesgos y diálogos con la antropología. En: *Quaderns-e* Nro 22. pp. 33-48

Flaherty C (2020) *Something's Got to Give*. Recuperado el 29/09/20 de <https://www.insidehighered.com/news/2020/08/20/womens-journal-submission-rates-continue-fall>

Fraser, N (2020) Las contradicciones del capital y los cuidados. En Leda Pérez: La economía del cuidado, mujeres y desarrollo: perspectivas desde el mundo y América Latina. Fondo Editorial: Universidad del Pacífico.

Federici, S (2004) *El Calibán y la bruja. mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Buenos Aires: Tinta Limón.

González, F (2019) *Feminización del cuidado y personas con discapacidad*. Chile: Departamento de Estudios SENADIS. Recuperado el 15/07/21 de <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/6167>

Hamui-Sutton, A. (2013) Un acercamiento a los métodos mixtos de investigación en educación médica. Recuperado el 02/12/20 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505713727145>

Jaramillo, M. y Nopo, H. (2020) Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú. Lima: GRADE, 2020 (Documentos de Investigación, 106). Recuperado el 12/01/22 de <http://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/20.500.12820/581/GRADEdi106.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marzi, D et. Al (2018) Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso. Chile: Unidad de igualdad y Diversidad, Universidad de Valparaíso. Recuperado el 12/01/2022 <https://igualdadydiversidad.uv.cl/attachments/article/56/An%C3%A1lisis%20sobre%20las%20relaciones%20de%20genero%20UV.pdf>

Mendoza Guerra, J. P., Fassioli Fajardo, R. J. (2015). *El derecho de las prácticas profesionales en Lima: operatividad en la realidad y la afectación en los practicantes profesionales de las carreras de derecho y ciencias de la comunicación*. Tesis (Lic.) - Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Derecho, 2015.

Molyneux, M (2005). Más allá del Debate sobre el Trabajo Doméstico (pp.13-51). En: Rodríguez, D y Cooper, J (comp), *El debate sobre el trabajo doméstico*. Antología. México, D.F: Universidad Nacional Autónoma de México.

Organización Internacional del Trabajo (2020) El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Primera edición 2020 Recuperado el 8/11/20 de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Quiroga, P (2020) Triple jornada laboral: académicas en pandemia y sus complicaciones. Universidad de Chile. Recuperado 15/07/21 de <https://www.google.com/url?q=https://www.bachillerato.uchile.cl/destacados/triple-jornada-laboral-el-impacto-de-la-pandemia-en-la-productividad-de-academicas-e-investigadoras/&sa=D&source=editors&ust=1626381224162000&usg=AOvVaw3mEvQtqVCuhsh4ujsov9r7>

Reyes Pérez, L., Burdiles Cisternas, C., Jerez Yáñez, J. y Zazo Moratalla, A. (2021). Universidades generizadas y mercantilizadas. Implicancias para las mujeres trabajadoras en tiempo de pandemia. *Polis Revista Latinoamericana*, 20 (59), 39-58. doi: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1591>

Ruiz Bravo. P et. comp (2017) 4EqualScience: Mujeres en la ciencia en cinco Universidades de la Red Peruana de Universidades. Lima: Catedra UNESCO de Igualdad de Género. Recuperado el 22/09/20 de https://catedra.pucp.edu.pe/unesco/wp-content/uploads/2020/05/4equalscience_16_10_2017.pdf

Rodríguez, C (2015) Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. Nueva Sociedad No 256, marzo-abril de 2015. Recuperado el 14/11/20 de https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/47084/CONICET_Digital_Nro.09d94638-7418-4ac1-8de7-ad4258313f48_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Rodríguez, G; Gil Flores, J; García Jiménez, E (1996) Metodología de la Investigación Cualitativa. Málaga: Ed. Aljibe. Recuperado el 2/12/20 de <http://biblioteca.esucomex.cl/RCA/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa.pdf>

Rojas Hilario, Gary Cristopher, Calmet Ego Aguirre, J. Savitzky, Orbegoso Wasiw. R. (2014) *Barreras que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres en algunas empresas de Lima Metropolitana*. Tesis (Mag.) --Pontificia Universidad Católica del Perú. CENTRUM. Mención: Administración Estratégica de Empresas, 2014

Senaju (2020) Brechas de género y generación. Documento de trabajo. Lima: Secretaria Nacional de la Juventud. Recuperado el 12/01/22 de <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2020/09/Gu%C3%ADa-de-brecha-de-genero.pdf>

Segovia et. al (2020) Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. Recuperado el 16/07/21 de <https://scielosp.org/article/gs/2020.v34n4/403-410/>

Silvestre, M et. al (2017) La feminización del cuidado y su impacto en la empleabilidad de las personas cuidadoras perceptoras de ayudas sociales. Madrid: VIII Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas GIGAPP. Recuperado el 18/07/21 de http://www.gigapp.org/administrator/components/com_jresearch/files/publications/ab

[s_123_1501589189paper.feminizacion.cuidado.SILVESTRE.ARISTEGUI.ROYO.BE.LOKI.pdf](https://s1231501589189paper.feminizacion.cuidado.SILVESTRE.ARISTEGUI.ROYO.BE.LOKI.pdf)

Scott, J. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En Lamas Marta Compiladora. El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. PUEG, México. Leer: Pp. 265-302

UNESCO, (2021) Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Undurraga, R. et. al (2021) Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. Santiago: Polis: Revista Latinoamericana.

Weller, J (2020) La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. Documentos de Proyectos, Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado el 8/11/20 de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf

Zegarra Pérez, C 2013. *Aspiraciones educativas y ocupacionales de j venes: un estudio mixto sobre el rol del nivel socioeconómico y la percepción de barreras*. Tesis (Lic.)--Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Mención: Psicología Educacional, 2013. Recuperado el 14/11/20 de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8065>

ANEXOS

Tabla 29: Nivel educativo alcanzado de las parejas de mujeres académicas

Último nivel educativo de las parejas de mujeres académicas	
No contesta/No tiene pareja	38.78%
Técnico superior incompleto	2.04%
Técnico superior completo	4.08%
Universitaria incompleta	2.04%
Universitaria completa	14.29%
Maestría incompleta	6.12%
Maestría completa	16.33%
Doctorado incompleto	4.08%
Doctorado completo	12.24%
Total:	100%

Tabla 30: Nivel educativo alcanzado de las mujeres académicas

Último nivel educativo alcanzado de las mujeres académicas	
Universitaria completa	4.08%
Maestría incompleta	8.16%
Maestría completa	32.65%
Doctorado incompleto	18.37%
Doctorado completo	36.73%
Total	100%

Tabla 31: Realización de actividades remuneradas extras según tipo de trabajo de las mujeres académicas.

Antes de la pandemia: Actividades remuneradas extras a parte del trabajo principal.	Tipo de trabajo de las mujeres académicas		
	Tiempo completo	Por horas	Total
Si	38.39%	53.85%	42.86%
No	61.11%	46.15%	57.14%
Total:	100%	100%	100%

Tabla 32: Realización de actividades remuneradas extras según tenencia de hijos

Antes de la pandemia: Actividades remuneradas extras a parte del trabajo principal.	Con hijos	Sin hijos	Total
Si	29.17%	56%	42.86%
No	70.83%	44%	57.14%
Total:	100%	100%	100%

Tabla 33: Horas semanales en el trabajo según tenencia de hijos.

Antes de la pandemia: Número de horas semanales en el trabajo	Con hijos	Sin hijos	Total
Menos de 21 horas semanales	12.5%	4%	8.16%
Entre 21 – 30 horas semanales	29.17%	8%	18.37%
Entre 31 – 40 horas semanales	16.67%	24%	20.41%
Más de 40 horas semanales	41.67%	64%	53.06%
Total:	100%	100%	100%

Tabla 34: Horas semanales en el trabajo según frecuencia de llevar trabajo a casa.

Antes de la pandemia: Número de horas semanales en el trabajo	Antes de la pandemia: Frecuencia de llevar trabajo a casa		
	4	5 (Siempre)	Total
Menos de 21 horas semanales	0%	11.54%	8.16%
Entre 21 – 30 horas	14.29%	19.23%	18.37%
Entre 31 – 40 horas	28.57%	23.08%	20.41%
Más de 40 horas semanales	57.14%	46.15%	53.06%
Total:	100%	100%	100%

Tabla 35: Percepción sobre las ventajas de trabajar en casa según lugar donde trabaja.

Ventajas de trabajar en casa: Ahorro en desplazamiento	Lugar de la Institución donde trabaja		
	Departamentos (Iquitos, Cusco, Ayacucho, Huánuco)	Lima	Total
Si	60%	86.21%	75.51%
No	40%	13.79%	24.49%
Total:	100%	100%	100%

Tabla 36: Nivel de cansancio según tenencia de hijos.

Nivel de cansancio de las mujeres académicas	Con hijos	Sin hijos	Total
Marcaron la opción 5 (mucho)	29.17%	40%	34.69%
Marcaron otra opción	70.83%	60%	65.31%
Total:	100%	100%	100%

Tabla 37: Horas semanales dedicadas a las labores domésticas.

Cuadro 8: Horas aproximadas que trabajaba semanalmente	
Menos de 21 horas semanales	8.16%
Entre 21 - 30 horas semanales	18.37%
Entre 31 - 40 horas semanales	20.41%
Más de 40 horas semanales	53.06%

Tabla 38: Tiempo dedicado al estudio según tenencia de hijos.

Durante la pandemia: Tiempo de estudio	Con hijos	Sin hijos	Total
Postgrado	29.17%	20%	24.49
Diplomado	4.17%	8%	6.12%
Cursos	41.67%	36%	38.78%
No estudié	25%	36%	30.61%
Total:	100%	100%	100%

Tabla 39: Opiniones sobre la distribución de las labores domésticas

Opiniones sobre la distribución de las labores domésticas durante la pandemia	Con hijos	Sin hijos	Total
Mejor distribución y mayor tiempo para las labores.	25%	24%	24.49%
Sobrecarga laboral y familiar. La responsabilidad cayó en ella.	37.5%	28%	32.65%
Se mantuvo igual	37.5%	48%	42.86%
Total:	100%	100%	100%

Tabla 40: Encargada/o principal de hijos/hijas menores de 10 años.

Encargada/o principal de ayudar con las tareas escolares a niños/niñas	Cantidad de hijos menores de 10 años	
	1 hijo	2 hijos
Yo	42.86%	75.00
Mi pareja	0%	0%
Trabajadora del hogar	0%	0%
Otro familiar	0%	0%
Se distribuyen entre los familiares	14.29%	25.00
No tiene niños/No respondió	42.86%	0%
Total	100%	100%

Tabla 41: Apoyo externo durante la pandemia, según lugar donde viven.

Durante la pandemia: Apoyo externo	Departamentos (Iquitos, Cusco, Ayacucho, Huánuco)	Lima	Total
Si	20%	13.79%	16.33%
No	45%	48.28%	46.94%
Por periodos	15%	17.24%	16.33%
No contestó	20%	20.69%	20.41%
Total:	100%	100%	100%

Tabla 42: Estrés durante la pandemia, según el respaldo de la institución.

Estrés durante la pandemia	Respaldo de parte de su institución		
	Sí	No	Total
Sí	77.78%	95.45%	85.71%
No	18.52%	4.55%	12.24%
No contestó	3.70%	0.0%	2.04%
Total	100%	100%	100%

Tabla 43: Ansiedad y nivel de cansancio durante la pandemia.

Ansiedad durante la pandemia	Nivel de cansancio durante la pandemia		
	4	5 (Muy cansada)	Total
Sí tuvo	41.67%	65.63%	61.22%
No tuvo	41.67%	25%	28.57%
No contestó	16.67%	9.38%	10.20%
Total	100%	100%	100%

1. Tabla 45 [Insomnio y nivel de cansancio durante la pandemia]

Insomnio durante la pandemia	Nivel de cansancio durante la pandemia		
	4	5 (Muy cansada)	Total
Sí	16.67%	65.63%	51.02%
No	58.33%	21.88%	34.69%
No contestó	25%	12.5%	14.29%
Total	100%	100%	100%

2. Tabla 46 [Estrés y nivel de cansancio durante la pandemia]

Estrés durante la pandemia	Nivel de cansancio durante la pandemia		
	4	5 (Muy cansada)	Total
Sí	91.67%	84.38%	85.71%
No	8.33%	12.5%	12.24%
No contestó	0%	3.13%	2.04%
Total	100%	100%	100%