

ISSN: 3121-2271



Informe Temático N° 2

Corresponsabilidad en los cuidados: el eslabón perdido en la carrera docente universitaria

Mayo, 2026



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Observatorio
para la igualdad
de género en la Udelar

ÍNDICE

1. LA VIDA EN EL CENTRO: BASES PARA REPENSAR LOS CUIDADOS EN EL ÁMBITO ACADÉMICO	7
2. APARTADO METODOLÓGICO	10
2.1. DISEÑO DE LA ENCUESTA Y APLICACIÓN	12
2.2. INCORPORACIÓN DE DATOS DEL RELEVAMIENTO CONTINUO DE DOCENTES (FORMA-DOCENTE)	13
2.3. PONDERACIÓN	13
2.4. CONSTRUCCIÓN DE NUEVAS VARIABLES	16
2.5. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	17
3. CON QUIÉNES VIVEN: TIPO DE HOGAR	19
3.1. CARACTERÍSTICAS DEL CUIDADO: DÓNDE CUIDAN, POBLACIÓN QUE CUIDAN Y APOYOS RECIBIDOS.	20
4. ANÁLISIS	23
4.1. TRABAJAR EN LA UNIVERSIDAD	23
4.2. ¿POR QUÉ TRABAJAR EN LA UDELAR?	23
4.3. APOYO PARA INICIAR Y CONTINUAR LAS TRAYECTORIAS ACADÉMICAS	24
4.4. SATISFACCIONES E INSATISFACCIONES CON LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS EN LA UDELAR.	25
4.4.1. ENSEÑANZA, INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA	26
4.4.2. DIFUNDIR EL CONOCIMIENTO PRODUCIDO: PARTICIPAR EN EVENTOS Y PUBLICACIONES ACADÉMICAS	28

4.4.2.1. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS ACADÉMICOS	28
4.4.2.2. PUBLICACIONES ACADÉMICAS.	28
4.4.3. CONSOLIDAR LA TRAYECTORIA LABORAL: LOS ASCENSOS	30
4.5. PRINCIPALES HITOS EN LA TRAYECTORIA LABORAL	31
4.5.1. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN.	32
4.5.2. PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN LABORAL.	33
4.6. EL HORIZONTE LABORAL DE LOS Y LAS DOCENTES: SUS EXPECTATIVAS	36
4.7. TENSIONES ENTRE TRAYECTORIAS LABORALES Y FAMILIARES	38
4.7.1. DECISIONES A TOMAR: ENTRE LA ACADEMIA Y LA FAMILIA	38
4.8. POSTERGAR Y RENUNCIAR: INTERACCIONES ENTRE LAS ACTIVIDADES LABORALES Y LAS RESPONSABILIDADES DE CUIDADO	39
4.8.1. DECISIONES EN SU VIDA PERSONAL/FAMILIAR POR ACTIVIDADES ACADÉMICAS	40
4.9. DECISIONES EN LA TRAYECTORIA LABORAL PARA ASUMIR RESPONSABILIDADES FAMILIARES	42
4.10. RENUNCIAS: LAS INCOMPATIBILIDADES ENTRE LOS TIEMPOS DE CUIDADOS Y TIEMPOS LABORALES.	43

4.10.1. MOVILIZARSE Y CONSTRUIR REDES ACADÉMICAS	44
4.10.2. FORMACIÓN ACADÉMICA	47
4.10.3. RECORRIDOS EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES: MEJORAS EN LAS POSICIONES ACADÉMICAS Y PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	48
4.10.4. PUBLICACIONES ACADÉMICAS	50
4.11. PERMEABILIDAD, ENLENTECIMIENTOS Y BARRERAS	52
4.12. CARGA MENTAL: LA ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS.	55
4.13. MECANISMOS PARA LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN LA UDELAR.	57
5. REFLEXIONES FINALES	61
ANEXO 1: FORMULARIO DE LA ENCUESTA	62

Documento elaborado en el marco del proyecto
“Corresponsabilidad en los cuidados: el eslabón perdido en la carrera
docente universitaria” financiado durante el período 2023 - 2025 por la
Comisión Sectorial de Investigación Científica, del Prorectorado de
Investigación de la Universidad de la República, Uruguay.

Autoras

Maria Goñi Mazzitelli, Clara Reyes, Natalia Reyes,
Cecilia Lara, Andrea Basilio, Valeria Regueira y Soledad Salvador.

RESUMEN

Este documento presenta los principales hallazgos de la investigación “Corresponsabilidad en los cuidados: el eslabón perdido en la carrera docente universitaria”, financiada en la convocatoria de Proyectos I+D de la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC) del Prorrectorado de Investigación de la Universidad de la República (Udelar), desarrollada en el período 2023–2025.

El estudio tuvo como objetivo analizar el impacto de la desigual distribución del trabajo de cuidados no remunerado en las trayectorias académicas de docentes de la Udelar, así como identificar las normas, prácticas y criterios institucionales que, al invisibilizar dicho trabajo, contribuyen a la reproducción y profundización de las desigualdades de género. Desde una perspectiva feminista, se buscó comprender las estrategias que despliegan docentes mujeres y varones en la organización de sus tiempos y responsabilidades, y reconocer los marcos institucionales y sociales que requieren transformación para avanzar hacia condiciones de mayor igualdad.

A partir de una encuesta estratificada aplicada a una muestra representativa del cuerpo docente, se indagó sobre decisiones, renunciaciones, percepciones y estrategias vinculadas a la articulación entre el trabajo académico y las responsabilidades de cuidado, tanto en el ámbito doméstico como en el institucional. Los resultados evidencian persistentes desigualdades de género: las mujeres enfrentan mayores restricciones para acceder a oportunidades de formación, desarrollar producción académica, liderar proyectos de investigación, asumir cargos de responsabilidad y avanzar en la carrera docente. Estas brechas se expresan también en mayores niveles de insatisfacción con las trayectorias laborales y en una percepción más crítica respecto al apoyo institucional disponible.

En este marco, los hallazgos ponen de relieve que el trabajo de cuidados opera como una dimensión estructural —aunque frecuentemente invisibilizada— en la configuración de las trayectorias académicas, tensionando los supuestos de neutralidad y meritocracia que organizan la carrera docente. A partir de ello, el estudio busca contribuir al diseño de políticas universitarias orientadas a la corresponsabilidad, promoviendo el reconocimiento del cuidado como un componente legítimo del trabajo académico e incorporándolo de manera efectiva en los marcos normativos, los criterios de evaluación y las formas de organización del trabajo.

En suma, la investigación aporta evidencia empírica y herramientas analíticas para repensar las políticas de igualdad de género en la Udelar, orientando la construcción de transformaciones institucionales que favorezcan una universidad más equitativa, inclusiva y socialmente corresponsable.

1. LA VIDA EN EL CENTRO: BASES PARA REPENSAR LOS CUIDADOS EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

Colocar los cuidados en el centro —entendidos como las actividades que permiten “sostener la vida”— implica revisar de manera crítica y transformar profundamente las formas en que se organizan las instituciones y sus prácticas¹. Las universidades no están ajenas a este desafío. Por el contrario, deben asumirse como actores corresponsables en la integración de los cuidados en su funcionamiento cotidiano, lo que supone repensar sus normativas, criterios de evaluación y formas de organización del trabajo.

La conciliación entre el trabajo académico y las responsabilidades de cuidado, así como la distribución equitativa de estas tareas, constituye una de las barreras más persistentes que enfrentan las mujeres en el ámbito universitario. Esta situación no es casual, sino que se encuentra profundamente arraigada en la división sexual del trabajo, una estructura social que asigna roles diferenciados a varones y mujeres, jerarquizando el trabajo remunerado y relegando el trabajo de cuidados al ámbito privado². Desde esta perspectiva, se ha avanzado en visibilizar el trabajo de cuidados —realizado mayoritariamente por mujeres— como un trabajo socialmente necesario, cuestionando las concepciones tradicionales que lo excluyen del reconocimiento institucional³. Este enfoque invita a repensar el papel de las universidades como espacios clave en la promoción de la equidad, capaces de generar condiciones más justas para el desarrollo de las trayectorias académicas.

Diversos estudios, tanto a nivel internacional como regional, muestran que las responsabilidades de cuidado impactan de forma directa en las trayectorias académicas. Las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a cargos estables, sostener dedicaciones completas, participar en redes académicas, producir de manera continua o asumir roles de liderazgo. En particular, la maternidad y el ejercicio del cuidado suelen entrar en tensión con un modelo de carrera que exige disponibilidad plena y continua, siendo muchas veces interpretados como obstáculos para alcanzar los estándares de excelencia⁴.

Como advierte Ballarín Domingo (2015)⁵, si bien los códigos sociales de género han experimentado transformaciones, persisten privilegios masculinos que estructuran el funcionamiento institucional de las universidades. Un ejemplo ilustrativo de esta persistencia es la noción del "recorrido ideal" en la carrera académica: lineal, continuo y basado en la plena disponibilidad para la institución. Este modelo, lejos de ser neutral,

¹ Pérez Orozco, Amaia. (2019) Subversión feminista de la economía. Sobre el conflicto capital-vida. Traficantes de sueños.

² Hirata H, Kergoat D (2000) Una nueva mirada a la división sexual del trabajo. In: Rogerat C et al (coords) Las nuevas fronteras de la desigualdad. Icaria, pp 139–158

³ Carrasco Bengoa, Cristina. (2016). Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Una reflexión necesaria. Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas, 1 (1), 34-57. doi: <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1435>; Federici S (2018) El patriarcado del salario. Tinta Limón Ediciones, Buenos Aires

⁴ Ahmad S (2017) Family or Future in the Academy? Rev Educ Res 87:204–239. <https://doi.org/10.3102/0034654316631626> ; Alcázar L, Balarín M (eds) (2018) Desigualdad en la academia: mujeres en las ciencias sociales peruanas. Grupo Sofia y GRADE, Lima; Arce Riffo J, Berlien K, Lopez N (2018) Análisis sobre las relaciones de género en la Universidad de Valparaíso. Universidad de Valparaíso; Buquet A, Cooper M Jr, Mingo A, Moreno H (2013) Intrusas en la Universidad. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género; Rodigou M, Blanes P, Burijovich J, Domínguez A (2011) Trabajar en la Universidad. Universidad Nacional de Córdoba; Lutter M y Schröder M (2020) Is There a Motherhood Penalty in Academia? EurSociol Rev 36:442–459; Fernández Soto M, Galván E, Robaina S, Tenenbaum V, Tomassini C (2022) Desigualdades de género en la trayectoria académica. FCEA, Iecon, UDELAR; Ortiz Ruiz F (2017) Vida familiar y trayectorias académicas. Polis 16:257–279; Ortiz Ruiz F (2018) Los cuidados en el laboratorio. Rev Tecnol Soc Paakat 8:14

⁵ Ballarín Domingo P (2015) Los códigos de género en la universidad. Rev Iberoam Educ 68:19–38

responde a una lógica que invisibiliza otras dimensiones de la vida y excluye los cuidados del reconocimiento institucional.

Sin embargo, la vida académica no se desarrolla de manera aislada, está profundamente entrelazada con la vida cotidiana, familiar y afectiva. Comprender las trayectorias docentes requiere, por tanto, reconocer estas interacciones y las tensiones que se generan entre las distintas esferas de la vida ⁶.

Desde este enfoque, emergen dos desafíos centrales. Por un lado, ampliar el reconocimiento del trabajo de cuidados en todas sus formas, más allá de su asociación exclusiva con la maternidad. Por otro, transformar las estructuras universitarias para que las mujeres no solo accedan al sistema, sino que puedan desarrollarse en condiciones de igualdad. Esto implica avanzar hacia políticas que reconozcan el cuidado como una dimensión legítima del trabajo académico.

En Uruguay, los estudios sobre la relación entre cuidados y desigualdades de género en la universidad aún son incipientes, pero coinciden en señalar la sobrecarga que enfrentan las mujeres como una barrera clave para su desarrollo profesional⁷. Profundizar en la comprensión de cómo estas desigualdades se producen, se experimentan y se perciben entre el personal docente resulta clave para el diseño de políticas institucionales orientadas a la equidad.

Abordar esta problemática no está exento de desafíos. Por un lado, el trabajo de cuidados ha sido históricamente invisibilizado en la cultura organizacional universitaria, que se presenta como neutral pero responde a un modelo que no considera estas responsabilidades. Por otro lado, la conciliación sigue siendo concebida como una responsabilidad individual —y fundamentalmente femenina—, lo que refuerza desigualdades y limita el rol de las instituciones en la promoción de la corresponsabilidad.

Desde una perspectiva feminista, los cuidados son una necesidad universal a lo largo de toda la vida. Sostienen la vida y, por tanto, deben ocupar un lugar central en la organización social. Sin embargo, su distribución desigual ha sido históricamente tratada como un asunto privado, quedando fuera de las agendas institucionales⁸.

En este contexto, muchas políticas han buscado facilitar la inserción laboral de las mujeres sin cuestionar la distribución desigual del cuidado. Frente a esto, los feminismos proponen una transformación más profunda, basada en la redistribución de responsabilidades y en la corresponsabilidad social del cuidado, en la que el Estado y las instituciones públicas —incluidas las universidades— tienen un rol fundamental. Desde esta mirada, los cuidados deben ser reconocidos como la base de nuevos derechos, esenciales para la sostenibilidad de la vida social, económica y política. Analizar de manera conjunta el trabajo académico y el trabajo de cuidados permite comprender mejor las desigualdades persistentes y avanzar hacia soluciones más integrales.

⁶ Ortiz Ruiz F (2018) Los cuidados en el laboratorio. *Rev Tecnol Soc Paakat* 8:14; Palomar Vereá, Cristina. (2011): La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara. México, D.F.: ANUIES.

⁷ Fernández Soto M, Galván E, Robaina S, Tenenbaum V, Tomassini C (2022) Desigualdades de género en la trayectoria académica. FCEA, Iecon, UDELAR; MIMCIT. (2020). Informe País: Mujeres en Ciencia, Innovación y Tecnología. https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/documentos/2020-03/Informe%20Pa%C3%ADs_VF.PDF

⁸ Carrasco Bengoa, Cristina. (2016). Sostenibilidad de la vida y ceguera patriarcal. Una reflexión necesaria. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1 (1), 34-57. doi: <http://dx.doi.org/10.17979/arief.2016.1.1.1435>;

Este documento busca aportar a ese proceso, visibilizando los efectos de la desigual distribución de los cuidados en las trayectorias docentes de la Universidad de la República. A partir de un enfoque feminista, se analizan dimensiones como la satisfacción laboral, las decisiones profesionales y las estrategias que las y los docentes desarrollan para articular trabajo y cuidado.

El objetivo es contribuir al diseño de políticas universitarias que reconozcan, valoren e integren el cuidado como parte central del quehacer académico y de la vida en su conjunto.

2. APARTADO METODOLÓGICO

El objetivo de esta investigación fue identificar y analizar cómo las responsabilidades de cuidado inciden en las trayectorias laborales de los y las docentes en la Udelar y viceversa. Para abordarlo se adoptó un enfoque cuantitativo, a través del diseño e implementación de una encuesta en línea.

La Udelar constituye la principal institución pública de educación terciaria del país, concentrando el 71,4% de la matrícula estudiantil y generando cerca del 80% de la producción académica nacional. Cuenta con un total de 10.177 docentes, que ocupan 11.354 cargos, de los cuales el 55,1% corresponde a mujeres⁹. Los/as docentes se distribuyen en distintas áreas de conocimiento y grados académicos. Las áreas, que agrupan a facultades y disciplinas afines, se organizan en tres grandes núcleos: Área Social y Artística (ASA), Área Salud y Área de Tecnología y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat (ATCNH)¹⁰. Poco menos de un tercio del plantel docente se encuentra en el ATCNH, mientras que el ASA reúne aproximadamente el 26,2% de los cargos. La única área con mayoría de varones es el ATCNH, en tanto que la más feminizada es el Área Salud, que concentra casi el 32 % del total de cargos docentes.

Con relación a los grados académicos, la carrera docente en la Udelar se estructura en una escala jerárquica ascendente compuesta por cinco niveles, identificados numéricamente del 1 al 5. Los grados 1 y 2 corresponden a etapas iniciales de formación y colaboración académica, mientras que el grado 3 supone el ejercicio autónomo de las funciones universitarias: enseñanza, investigación y extensión. El grado 4 exige una mayor autonomía y originalidad en el desempeño de dichas funciones, además de la responsabilidad en la formación de nuevos docentes. Finalmente, el grado 5 —profesor titular— implica liderar una actividad académica autónoma y original del más alto nivel, incluyendo el desarrollo de líneas propias de trabajo y la orientación académica de otros docentes¹¹.

Del total de cargos docentes, más del 60% se concentran en los grados 1 y 2; aproximadamente el 23% corresponde al grado 3, y cerca del 12% a los grados 4 y 5. Según los datos disponibles para el año 2023, las mujeres son mayoría en los grados 1 y 2, mientras que en los grados superiores (3 a 5) se observa una mayor presencia de varones, evidenciando una desigual distribución por género en los niveles más altos de la carrera académica.

A partir de la caracterización general de la población docente, para el diseño metodológico y la aplicación de la encuesta se definió incluir únicamente a aquellos/as docentes con una carga horaria igual o superior a 30 horas semanales. Esta decisión se fundamentó en la necesidad de focalizar el análisis en el segmento del personal docente cuya inserción laboral representa su principal actividad profesional, excluyendo así a quienes se desempeñan en la institución de forma parcial, ya sea por elección o por dificultades para consolidar su inserción académica. Asimismo, esta delimitación

⁹ Relevamiento continuo de docentes (2023). https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2024/04/FORMA-DOCENTE-2023_24.4.pdf

¹⁰ Por más información: <https://asa.edu.uy/>; <https://areasalud.udelar.edu.uy/area-ciencias-de-la-salud/>; <https://www.areacyth.edu.uy/>

¹¹ Estatuto del Personal Docentes de la Udelar: <https://dgjuridica.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2024/04/ESTATUTO-DOCENTE-APLICAR-A-PARTIR-ANO-2021.pdf>

permite conformar un universo de estudio más homogéneo, dado que los y las docentes con esta carga horaria son considerados/as de alta dedicación según los marcos regulatorios de la Udelar¹².

El universo se restringió a docentes que pudieran ser asignados a una de las tres áreas de conocimiento definidas institucionalmente. Esta decisión implicó la exclusión de docentes que se desempeñan en “Oficinas Centrales” (pertenecientes a la Administración Central) y en los “Cenures” (Centros Universitarios Regionales), ya que no se encuentran vinculados a un área específica en los registros disponibles. Considerando los criterios de carga horaria, grado académico y adscripción a un área de conocimiento, el universo total incluido en el estudio asciende a 4.110 docentes. Esta cifra representa el 44,3% del total del personal docente de la Udelar en el 2023 y presenta las siguientes características:

- el 43,6% pertenece al Área de Tecnología y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat (ATCNH), el 33 % al Área de la Salud (AS), y el 23,5 % al Área Social y Artística (ASA);
- el 54,4% son mujeres, con una sobrerrepresentación en el Área de la Salud, donde alcanzan una tasa de participación del 63 %;
- la edad media del conjunto de docentes asciende a aproximadamente 45 años.

Si bien las mujeres superan numéricamente a los varones dentro del universo analizado, esta relación se invierte al considerar la distribución por grado académico. Hasta el grado 4 inclusive, las mujeres constituyen la mayoría; sin embargo, en el grado 5 (docente titular), su participación desciende a menos del 40 %, lo que evidencia una brecha de género en el acceso a los niveles más altos de la carrera académica.

A partir del universo definido, se diseñó una muestra mediante un muestreo aleatorio, directo y estratificado. El diseño contempló 30 estratos, definidos por la combinación de tres variables: área de conocimiento (3 categorías), grado académico (5 rangos) y sexo (2 categorías). El tamaño teórico de la muestra fue de 1.196 casos, con el objetivo de alcanzar un tamaño efectivo de 850 personas elegibles para la encuesta. Con base en este tamaño esperado y bajo el supuesto de un muestreo aleatorio simple, se estimó un margen de error a priori de ± 3 % para la estimación de proporciones poblacionales, con un nivel de confianza del 95%. La asignación de los casos a los distintos estratos se realizó de forma proporcional, a fin de obtener una muestra *a priori* autoponderada, es decir, en la que todos los individuos tuvieran aproximadamente la misma probabilidad de ser seleccionados. Como es habitual en estudios de este tipo, no todos los individuos seleccionados respondieron la encuesta. Las causas de no respuesta fueron diversas, incluyendo errores en los datos de contacto y rechazos a participar. Finalmente, se obtuvieron 718 respuestas válidas, de las cuales 409 corresponden a mujeres y 309 a varones, lo que representa una tasa de respuesta del 60 %, como se muestra a continuación.

$$TR = \frac{ER}{ER + ENR} \times 100 = \frac{718}{718 + 478} \times 100 = 60,0$$

¹² Idem

2.1. DISEÑO DE LA ENCUESTA Y APLICACIÓN

La encuesta fue diseñada con el objetivo de identificar las acciones, decisiones y estrategias que las y los docentes consideran a lo largo de sus trayectorias laborales para integrar —o no— las actividades de cuidado. En este marco, se concibe la trayectoria laboral como el conjunto de itinerarios visibles, cursos de acción y orientaciones que adoptan los individuos en el ámbito del trabajo, resultado de prácticas situadas desarrolladas en contextos específicos a lo largo del tiempo.

Estas trayectorias se configuran en contextos institucionales, materiales y sociales determinados, y se construyen en la intersección de distintos ámbitos sociales e institucionales. En ellas, los sujetos —marcados por su inscripción de género— ocupan posiciones diferenciadas, moldeadas por factores estructurales como la organización social del cuidado y la división sexual del trabajo, por normas y prescripciones sociales, así como por representaciones e imaginarios de género que regulan las relaciones sociales. Al mismo tiempo, las trayectorias laborales están animadas por las representaciones y significaciones que cada sujeto construye sobre sí mismo/a y su entorno a lo largo de su biografía, así como por las relaciones interpersonales que mantiene en su medio social (Mauro, 2004)¹³.

El análisis de las trayectorias laborales permite comprender la articulación entre el trabajo remunerado y el de cuidados, haciendo visible el sistema de géneros imperante que se manifiesta en las experiencias laborales de varones y mujeres, y que incide en la construcción de sus proyectos de vida y de trabajo. Desde esta perspectiva, las trayectorias se analizan considerando el grado de satisfacción con el trabajo y el ajuste entre expectativas y logros en el ámbito académico.

La encuesta se estructuró en dos módulos temáticos. El primero se centró en la trayectoria laboral, con el propósito de relevar aspectos vinculados a las motivaciones para trabajar en la Udelar, las redes de apoyo disponibles, el nivel de satisfacción con las distintas actividades académicas, la identificación de hitos significativos, el acceso a cargos de responsabilidad y las expectativas a futuro. El segundo módulo se enfocó en las tensiones entre las trayectorias laborales y las familiares. En este marco, se indagó sobre las decisiones tomadas en el ámbito familiar condicionadas por factores laborales, así como sobre las decisiones profesionales influenciadas por las responsabilidades de cuidado. También se relevó información sobre las renunciadas o postergaciones asumidas en la esfera laboral ante la imposibilidad de compatibilizar las exigencias del trabajo académico con los tiempos requeridos para el cuidado. Finalmente, el módulo incluyó preguntas orientadas a explorar la percepción actual de los/as docentes respecto al equilibrio entre sus responsabilidades laborales y las de cuidado, lo que permitió identificar situaciones concretas y significativas que ilustran esta articulación —o conflicto— entre ambas esferas¹⁴.

La encuesta fue administrada a través de la plataforma *SurveyMonkey* entre los meses de septiembre y noviembre de 2023, precedida por un período de prueba de

¹³ Mauro, Amalia (2004) "Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres". Serie Mujer y Desarrollo N° 59. Santiago de Chile: CEPAL.

¹⁴ El formulario completo aplicado, con el detalle de las preguntas y las opciones de respuesta, se presenta en el Anexo 1.

cuatro semanas que permitió realizar los ajustes necesarios al instrumento. Durante la etapa de aplicación, se recolectaron 20 respuestas.

El cuestionario fue configurado para garantizar la participación anónima mediante un sistema de invitaciones personalizadas, lo que aseguró tanto la confidencialidad de las respuestas como la imposibilidad de que una misma persona respondiera más de una vez.

La muestra teórica fue dividida aleatoriamente en submuestras o réplicas. Estas réplicas se utilizaron de manera progresiva hasta alcanzar los tamaños de muestra esperados para cada estrato. Dado que las réplicas fueron construidas aleatoriamente, su utilización o no en la recolección de datos no afecta la aleatoriedad general de la muestra. Para su implementación, se asignó un orden de prioridad a cada caso dentro del estrato correspondiente, lo que permitió una administración controlada y representativa de la muestra.

2.2. INCORPORACIÓN DE DATOS DEL RELEVAMIENTO CONTINUO DE DOCENTES (FORMA-DOCENTE)

Los resultados de la encuesta fueron integrados con los datos del relevamiento FormA-Docente 2023¹⁵, el cual recoge información sociodemográfica, sobre tareas de cuidado, formación académica, actividades de enseñanza, investigación, extensión y gestión, entre otros datos. Esta integración permitió caracterizar a la población docente que respondió la encuesta, conocer las distintas composiciones familiares e identificar las responsabilidades de cuidado asumidas.

Además de los datos estadísticos incorporados del FormA-Docente, también se incorporaron datos del padrón docente de abril 2023 extraídos del SIAP (Sistema Integral de Administración de Personal). Los mismos no sólo oficiaron de marco muestral, sino que también aportaron información en todo lo concerniente a los cargos docentes y sus características.

Todos los datos recolectados fueron tratados con estricta confidencialidad, resguardando la identidad de las personas participantes y garantizando el secreto estadístico, conforme a lo establecido por las Leyes N.º 18.331 y N.º 16.616. La información obtenida fue utilizada exclusivamente con fines estadísticos y de investigación.

2.3. PONDERACIÓN

Los ponderadores muestrales constituyen un componente esencial para el cálculo de estimaciones representativas de los distintos parámetros de interés relevados por la encuesta. La ponderación de los datos permite producir estimaciones válidas tanto a nivel global como para diferentes dominios de análisis, tales como sexo, grado académico, servicios universitarios, entre otros.

¹⁵ <https://planeamiento.udelar.edu.uy/portal/acceso-a-los-microdatos-de-los-relevamientos-estadisticos-realizados-por-la-division-estadistica-de-la-direccion-general-de-planeamiento/>

La determinación de los ponderadores finales se realizó siguiendo una serie de pasos jerárquicos:

1. **Determinación de los ponderadores iniciales:** se calcularon a partir del diseño muestral implementado, asignando a cada caso un peso proporcional a su probabilidad de selección.
2. **Ajuste por no respuesta:** se aplicaron correcciones para compensar posibles sesgos derivados de la no participación de ciertos segmentos de la muestra.
3. **Calibración de los ponderadores:** se ajustaron los pesos resultantes para que coincidieran con los conteos observados en el marco muestral, garantizando así la representatividad de la muestra respecto a la población objetivo.

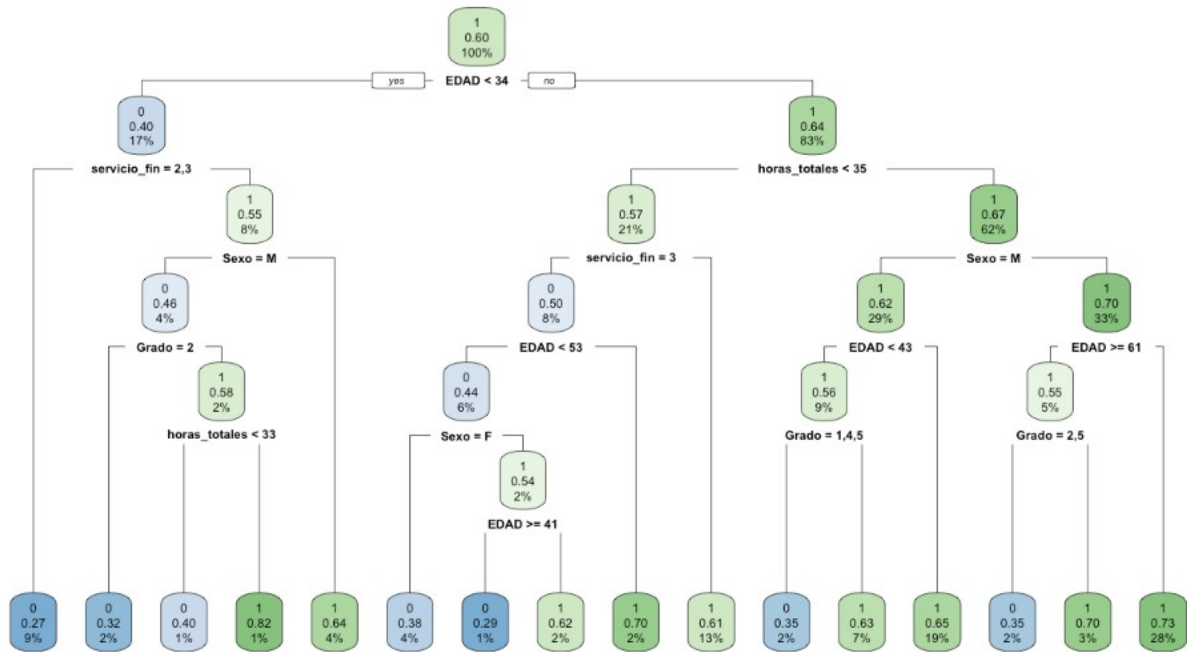
El ponderador final para la persona ER i viene dado como: $w_i^* = w_i \times \hat{\phi}_i^{-1} \times g_i$

Donde $w_i = \pi_i^{-1}$ es el ponderador original (proveniente del diseño muestral) para la persona i , el cual se define como el inverso de la probabilidad de selección (π_i teniendo en cuenta el diseño muestral implementado). El ponderador original de la persona i perteneciente al estrato de diseño h es $w_i = \pi_i^{-1} = N_h/n_h$ donde N_h es la cantidad de personas en el marco y n_h es el tamaño de muestra teórico respectivamente perteneciente al estrato de diseño h .

$\hat{\phi}_i^{-1}$ es el ajuste por no respuesta para la persona i . Para modelar la no respuesta se asume que el mecanismo es aleatorio (MAR), es decir, que la propensión de una persona i de responder la encuesta depende de covariables (\mathbf{x}) que son conocidas tanto para las personas que respondieron (ER $\hat{\phi}_i^{-1}$) como a los que no respondieron (ENR), i.e. se encuentran contenidas en el marco muestral. Para ello, se estima la probabilidad o propensión de respuesta $\hat{\phi}$ para cada una de las personas elegibles por medio de un árbol de clasificación. El método permite clasificar a las unidades de la muestra como ER o ENR, en base a información disponible para todas las personas de la muestra, las cuales provienen del marco muestral. Las variables utilizadas para la construcción del árbol fueron: edad, sexo, grado, horas totales y servicio. Una vez realizada la estimación del árbol, sus nodos (cajas) son utilizados para construir postestrato o celdas de no respuesta, en donde a todas las personas dentro de un mismo nodo se les asigna la misma propensión estimada de responder. Por lo tanto, la propensión $\hat{\phi}$ queda determinada como la tasa de respuesta (i.e. la media de la variable de salida del algoritmo) en el nodo.

En la Figura 1 se presenta la estimación del árbol en donde se aprecia las principales variables (y sus interacciones) que explican la propensión de responder de las personas.

Figura 1. Árbol de las principales variables.



g_i es el ajuste proveniente de la calibración para la persona i . Para la implementación de la calibración se utilizó la técnica de postestratificación, de forma que las estimaciones provenientes de la encuesta coincidan de forma exacta con los tamaños de los estratos de diseño. Esto se debe a que los mismos son dominios de estimación de la encuesta. El factor de ajuste g_i queda definido como:

$$g_i = N_h \times \left[\sum_{i \in ER_h} w_i \phi_i^{-1} \right]^{-1}$$

2.4. CONSTRUCCIÓN DE NUEVAS VARIABLES

Para trabajar con los datos integrados de las dos fuentes - la encuesta y el FormA-Docente - se decidió construir dos nuevas variables que sirvan al análisis propuesto.

En primer lugar, el FormA-Docente pregunta sobre las personas que integran el hogar y con quién vive la persona encuestada¹⁶. Tomando en cuenta la información que proviene de esa respuesta, se construyó una nueva variable que identifica el “tipo de hogar” en donde se tomaron en cuenta las categorías de referencia relevadas por el Instituto Nacional de Estadística. Estas son:

- Unipersonal: Vive sólo/a;
- Nuclear de padres: Convive con ambos padres o con padre o madre y cónyuge de padre o madre, sin pareja y sin hijos/as;
- Monoparental de padres: Convive con madre o padre, sin pareja y sin hijos/as;
- Nuclear sin hijos: Convive con pareja y sin hijos/as;
- Nuclear con hijos: Convive con pareja y con hijos/as;
- Monoparental: Convive con hijos/as, sin pareja;
- Extendido: Convive pareja con o sin hijos/as más otros parientes.
- Compuesto: Convive con otros no familiares, sin hijos/as, sin pareja y sin padres.

En segundo lugar, el FormA-Docente provee de la información sobre las responsabilidades de cuidado de las personas encuestadas. Las preguntas que fueron insumos para la construcción de una nueva variable son:

- Algún miembro de su hogar tiene alguna discapacidad que implique que alguien deba ayudarlo en las actividades de la vida diaria? (Si/No)
- ¿Algún miembro de su hogar que NO presenta discapacidad tiene dependencia que implique que alguien deba ayudarlo en las actividades de la vida diaria? (Considerar bebés, niños y adultos) (Si/No)
- ¿Cuántas personas? (identificando sexo, edad, nivel de dependencia¹⁷ y quién es el principal referente de cuidados¹⁸)
- ¿Cuida de forma regular y no remunerada a personas que no viven con usted?

A partir del conjunto de información relevada, se construyó una nueva variable denominada “cuida dentro o fuera del hogar”, que incluye a todas aquellas personas que brindan cuidados a miembros de su hogar o a personas que residen fuera de él.

En el análisis se consideran, por un lado, las personas que declaran convivir con al menos un integrante del hogar que requiere cuidados y que se identifican como principales referentes o corresponsables de dichas tareas. Por otro lado, se incluye a

¹⁶ En el FormA-Docente esta pregunta es la n°11: “Sin incluirse usted, ¿cuántas personas integran el hogar donde usted vive actualmente?” y luego se consulta quiénes son los integrantes de su hogar (padres, cónyuge, hijos/as, hermanos/as, suegros/as, abuelos, otros familiares, otras personas no familiares) y se solicitó que indique el número correspondiente a cada categoría)

¹⁷ 1) Dependencia leve: personas que necesitan ayuda de tercera persona para determinadas actividades. 2) Dependencia moderada: personas con necesidad de ayuda de tercera persona para salir del hogar, realizar tareas domésticas y/o quienes tienen una discapacidad moderada en áreas de autocuidados, movilidad, orientación o funcionamiento mental básico. 3) Dependencia severa y total: personas que necesitan de una tercera persona para realizar actividades básicas de la vida diaria (cuidado personal, movilidad dentro del hogar, y/o funciones mentales básicas: higiene personal, vestirse, alimentarse, cambiar las posiciones del cuerpo, levantarse y acostarse, desplazarse dentro del hogar, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar tareas sencillas).

¹⁸ 1) Usted, 2) Otro miembro del hogar, 3) Persona/institución fuera del hogar.

quienes manifiestan brindar cuidados no remunerados a personas que no residen en el mismo hogar. De este modo, la variable construida permite identificar a quienes asumen responsabilidades de cuidado, independientemente de si estas se desarrollan dentro o fuera del ámbito doméstico.

No obstante, esta variable no contempla la intensidad del cuidado requerido, ya sea en función de la edad de la persona cuidada o de su situación de discapacidad, ni el número total de personas a cargo. En otras palabras, se clasifica dentro de esta categoría a toda persona que declara brindar cuidados a al menos un individuo, sin establecer umbrales de dedicación ni diferenciar entre distintos niveles de demanda asociados a cada situación.

2.5. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La encuesta fue respondida por 718 personas, representando el 57% mujeres y 43% varones. La tabla 1, presenta la distribución por sexo de la población tomando en cuenta la muestra teórica, la obtenida y la tasa de respuesta.

Tabla 1. Tasa de respuesta obtenida según sexo.

Estrato	Muestra teórica	Muestra obtenida	Tasa de respuesta
Varones	543	309	56,9
Mujeres	653	409	62,6
Total	1.196	718	60,9

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

Al observar su distribución por área de conocimiento, el 46,2% pertenece al ACTNH, el 29,5% al AS y el 24,2% al ASA.

Tabla 2. Tasa de respuesta obtenida según Área.

Estrato	Muestra teórica	Muestra obtenida	Tasa de respuesta
Ciencias y Tecnologías de la Naturaleza y el Hábitat	521	332	63,7
Social y Artística	274	174	63,5
Salud	401	212	52,9
Total	1.196	718	60,0

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

En relación a la distribución de quienes responden por grado, la mayor concentración se da en el grado 2 (32,7%), seguido por el grado 3 (29,7%), luego se ubica el grado 1 (13,8%), en un porcentaje similar el grado 4 (13,1%) y por último se ubica el grado 5 (10,7%).

Tabla 3. Tasa de respuesta obtenida según Grado docente.

Estrato	Muestra teórica	Muestra obtenida	Tasa de respuesta
Grado 1	218	99	45,4
Grado 2	400	235	58,8
Grado 3	324	213	65,7
Grado 4	130	94	72,3
Grado 5	124	77	62,1
Total	1.196	718	60,0

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

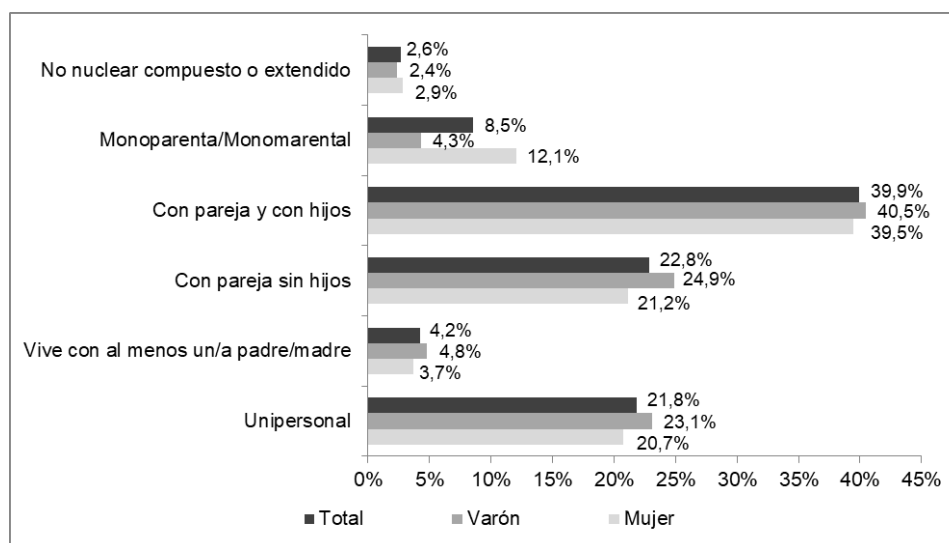
3. CON QUIÉNES VIVEN: TIPO DE HOGAR

El tipo de hogar es una variable importante al momento de considerar las responsabilidades familiares. Entre la población encuestada se presentan diferentes tipos de modelos familiares, destacándose las familias nucleares constituidas por pareja con hijos/as 39,9%, en segunda instancia, las familias constituidas por parejas sin hijos 26,5% y, finalmente, los hogares unipersonales en un 21,8%.

En cuanto a la cantidad de hijos/as, la mayoría de los/as docentes, de todos los grados académicos, declaran tener 2, el 28,1%. Esto representa el 10,1% para los/as grado 1, el 27,7% para los/as grado 2, el 34,5% para los/as grado 3, el 38,6% para los/as grado 4 y, finalmente, el 34,6% para los/as grado 5.

Con relación a los hogares monoparentales, el 8,5%, son las docentes mujeres las que están - en mayor medida- a cargo "del hogar" en un 12,1%, mientras que los docentes varones lo hacen en un 4,3%. El estar a cargo de una familia monoparental implica una exigencia mayor del ámbito familiar y doméstico que puede estar incidiendo en la trayectoria laboral y en las condiciones de salud en que desempeña la misma. El gráfico 1 presenta los tipos de hogares de la población que respondió la encuesta.

Gráfico 1. Tipo de hogar de los y las docentes.



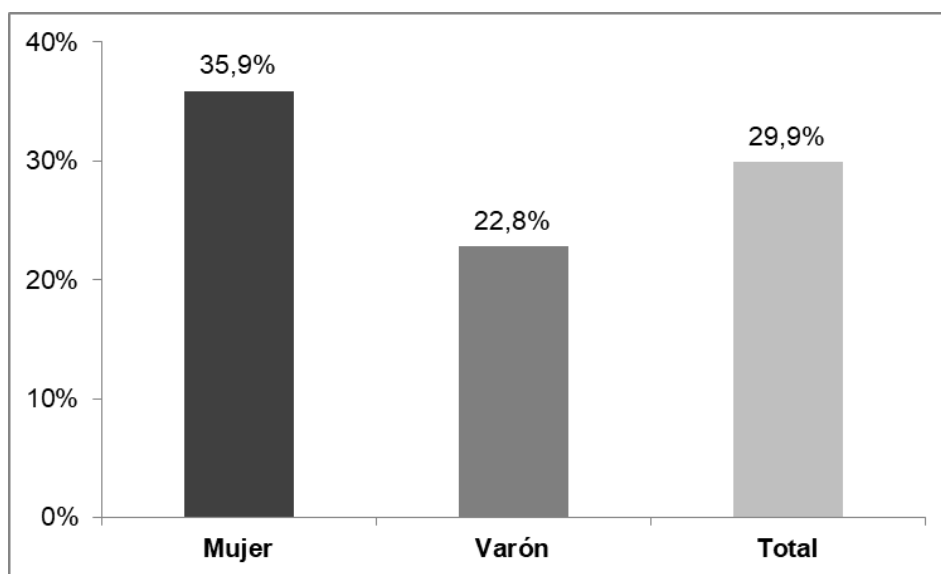
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

3.1. CARACTERÍSTICAS DEL CUIDADO: DÓNDE CUIDAN, POBLACIÓN QUE CUIDAN Y APOYOS RECIBIDOS.

El 29,9% de las personas que respondieron la encuesta se identifican como responsables principales o corresponsables del cuidado de otras personas, tanto dentro como fuera del hogar. El gráfico 2 muestra la distribución de estas responsabilidades de cuidado según el sexo de los/las encuestados/as.

Las tareas de cuidado reportadas se dirigen a diversas poblaciones; niñas y niños, personas adultas mayores y personas con discapacidad. Estas actividades se desarrollan en distintos ámbitos: en el propio hogar, fuera de él o en una combinación de ambos espacios.

Gráfico 2. Docentes que realizan tareas de cuidado dentro o fuera del hogar por sexo.

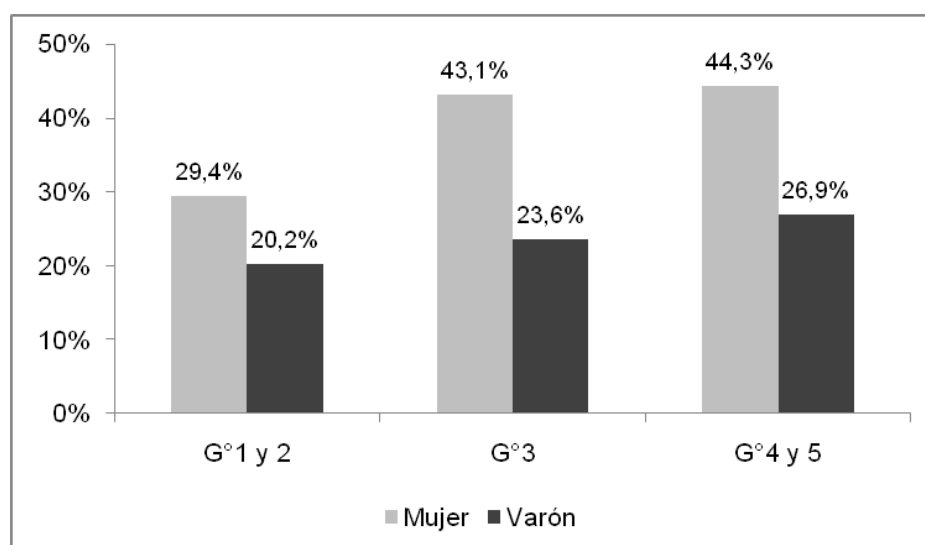


Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

Al analizar la distribución de los cuidados asumidos por los/as docentes según grado académico, la mayor carga se ubica entre los grados 3, 4 y 5. En el grado 3, la población que es responsable o corresponsable de cuidar representa el 34,6% y en los grado 4 y 5 la cifra es similar, alcanzando el 34,8%. En contraste, entre los grados 1 y 2 esto representó el 25,5% de las respuestas.

Sumando la distribución por sexo de estos cuidados, son las mujeres las que declaran en mayor medida tener a cargo diferentes actividades de cuidados, como se muestra en el gráfico 3. Aunque la mayor brecha se encuentra en el grado 3 (con una diferencia cercana a los 10 puntos porcentuales), también se registra una diferencia considerable entre los grados 4 y 5.

Gráfico 3. Docentes con cuidados a cargo por sexo según grado académico



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

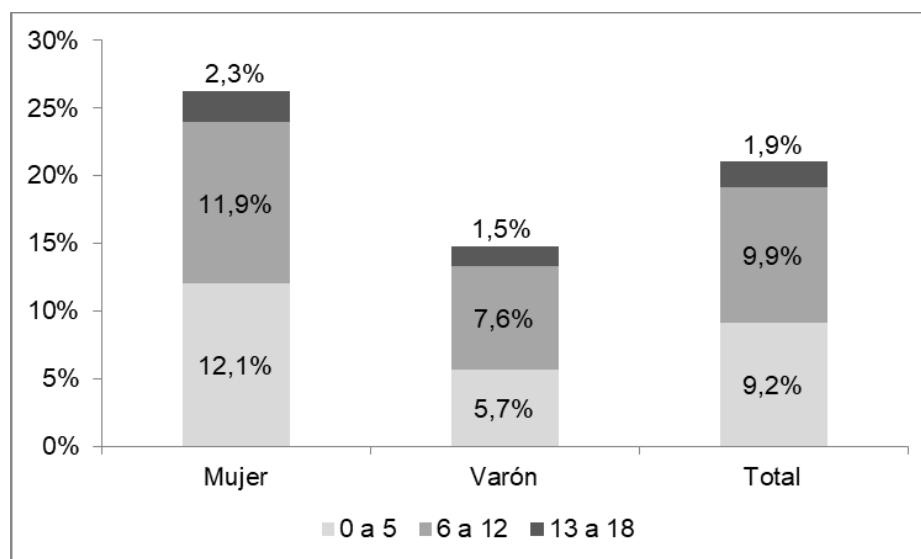
Con relación a la edad de la población que declara ser responsables o corresponsables de diferentes cuidados, mientras que los/as docentes grado 1 tienen una mediana de 36 años, los/as docentes grado 3 tienen una mediana de 48 años de edad, y los grado 4 y 5 tienen una mediana de 57 años. Cabe mencionar que no hay una diferencia entre varones y mujeres.

Finalmente, es en el ASA en donde se concentra la mayor cantidad de población con cuidados a cargo: 42,4%. El resto de la población con cuidados a cargo se distribuye de la siguiente manera en las restantes áreas de conocimiento: el 27% en el ACTNH y el 25,2% en AS. Cabe mencionar que es en el ASA y en el ACTNH en donde se registran las mayores diferencias por sexo. En la primera, el 50,3% de las mujeres son responsables de algún tipo de cuidado frente al 34% de los varones. En la segunda, las mujeres que cuidan representan el 35% frente al 19,1% de los varones.

Los cuidados pueden realizarse dentro del hogar, fuera de este o en ambos espacios. En cuanto a los cuidados **dentro del hogar**, el 19,6% de los/as docentes se declara como principal referente o corresponsable de estas tareas. Esta cifra asciende al 23% en el caso de las mujeres y al 15,5% en los varones. Por otra parte, el 12,3% de los/as docentes realizan tareas de cuidados **fuera del hogar**, lo que representa el 15,3% para las mujeres y el 8,8% para los varones. Sólo el 1,9% de los/as docentes asume tareas de cuidado tanto dentro y fuera del hogar de manera simultánea.

Al clasificar a la **población que recibe los cuidados**, podemos identificar diferentes grupos. Uno de ellos es el cuidado hacia niños/as de hasta 12 años, que representa el 16,4% del total (20% en el caso de las mujeres y 12% para los varones). El gráfico 4 muestra los porcentajes de docentes por sexo según el tramo de edad de la población que recibe cuidados.

Gráfico 4. Tramos de edad de la población (de 0 a 18) que cuidan los y las docentes



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

El 33,4% de la población encuestada tiene hijos/as de hasta 12 años y la amplia mayoría, el 89,7%, convive con ellos. Sobre este punto, se observan algunas diferencias entre las respuestas de varones y mujeres: el 84,3% de los varones afirma convivir con sus hijos/as, mientras que este porcentaje asciende al 94% en el caso de las mujeres.

Los apoyos para los cuidados de esta población, ya sean remunerados o no remunerados, provienen principalmente de espacios fuera del hogar, el 39,2%. Este porcentaje asciende al 46,5% en el caso de las mujeres, mientras que para los varones es del 29,7%.

El 33,5% de los/as docentes con hijos/as de hasta 12 años recurren a cuidados no remunerados. En este caso, el 35,5% corresponde a las mujeres y el 29,5% a los varones. Además, el 81,6% de esta población se apoya en cuidados remunerados fuera del hogar, sin observarse diferencias significativas.

Finalmente, los/as docentes que cuidan a personas de 65 años o más dentro del hogar, representan el 2% de la muestra, sin diferencias significativas entre géneros, y el 1,6% de los/as docentes son responsables de los cuidados de personas con discapacidad.

4. ANÁLISIS

4.1. TRABAJAR EN LA UNIVERSIDAD

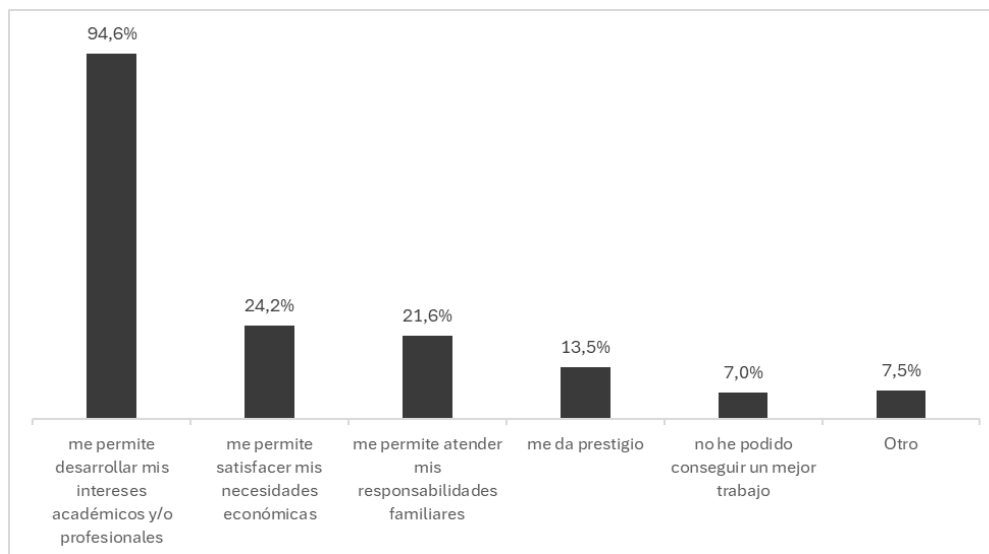
Con el objetivo de analizar las percepciones de los/as docentes sobre sus trayectorias laborales, el primer módulo de la encuesta se centró en relevar sus experiencias en el ámbito de la Udelar, así como las valoraciones asociadas a dichas vivencias.

En una primera instancia, se indagó sobre las razones que motivaron la elección de trabajar en la Udelar. También, se buscó identificar a las personas —tanto dentro como fuera de la Universidad— que ofrecieron apoyo para iniciar o consolidar sus trayectorias laborales. En segundo lugar, con el propósito de caracterizar la situación actual de las y los docentes, la encuesta incluyó preguntas referidas al nivel de satisfacción con las distintas actividades que integran su labor académica, los hitos más relevantes en su recorrido laboral y las expectativas que proyectan hacia el futuro.

4.2. ¿POR QUÉ TRABAJAR EN LA UDELAR?

Comprender las razones que orientan a los/as docentes a vincularse laboralmente con la Udelar permite contextualizar tanto sus niveles de satisfacción como las expectativas futuras respecto a sus trayectorias académicas. De acuerdo con los resultados de la encuesta, **la motivación predominante —señalada por el 94,6% del total de los/as docentes— es la posibilidad de desarrollar intereses académicos y/o profesionales.** El gráfico 5 presenta las opciones y respuestas.

Gráfico 5. Motivos de la elección de trabajar en la Universidad.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024. *Pregunta de respuesta múltiple.

Como se desprende del gráfico, **en segundo lugar se destaca la motivación económica**, mencionada por el 24,2% del total de la población. Esta opción presenta diferencias significativas entre las respuestas de varones y mujeres: mientras que el 30,3% de los varones la elige como motivación, solo el 19,1% de las mujeres lo hace, reflejando una brecha de más de 10 puntos porcentuales. Esto podría indicar la mayor relevancia atribuida al trabajo como fuente de ingresos monetarios entre los varones o, al menos, una mayor disposición a señalar explícitamente esta razón como motivo para optar por el trabajo universitario.

La tercera motivación identificada se refiere a la compatibilidad con responsabilidades familiares, seleccionada por el 21,6% del total. En este caso, la distribución entre varones y mujeres se invierte respecto a la motivación económica: el 23,3% de las mujeres menciona la compatibilización con las responsabilidades familiares como una motivación para la elección de trabajar en la Udelar, frente al 19,7% de los varones.

Cuando se analiza exclusivamente a la población con responsabilidades de cuidado, se evidencian variaciones en la jerarquía de prioridades. La posibilidad de desarrollar intereses académicos y profesionales continúa siendo la principal motivación, pero la compatibilidad con responsabilidades familiares asciende al segundo lugar, mencionada por el 34,7% de los/as docentes. Este porcentaje adquiere particular relevancia cuando se desagrega por sexo y grado académico. Entre los grados 1 y 2, el 42,5% de las mujeres indica esta motivación, frente al 28,5% de los varones, evidenciando una diferencia de 14 puntos porcentuales. Estos resultados dan cuenta de la valoración que las mujeres hacen de poder compatibilizar los tiempos laborales y familiares como un elemento que las motiva a trabajar en la Udelar, lo que se condice entre el inicio de la carrera y el momento de conformación familiar.

4.3. APOYO PARA INICIAR Y CONTINUAR LAS TRAYECTORIAS ACADÉMICAS

El acompañamiento institucional y personal representa un factor clave en la construcción de trayectorias académicas sostenidas. En este sentido, la encuesta relevó el tipo de apoyo recibido por los/as docentes —tanto por personas al interior de la Udelar como externas a estas— al momento de iniciar o continuar sus trayectorias. Los datos revelan que una gran mayoría, el 84,1% del total de la población, manifestó haber contado con algún tipo de apoyo.

Al desagregar la información por tipo de vínculo, se observa que el respaldo brindado por la familia y/o amistades alcanza niveles muy altos y similares entre varones (84,1%) y mujeres (85,5%), lo que destaca la centralidad del entorno afectivo como red de apoyo. No obstante, **esta tendencia se acentúa entre quienes tienen cuidados a su cargo**: el 91% de quienes declaran responsabilidades de cuidado reporta haber recibido apoyo familiar o de amistades, frente al 82,1% de quienes no tienen tales responsabilidades. Este dato subraya el rol compensador de las redes personales, especialmente cuando se asumen tareas de cuidado que complejizan la inserción y permanencia en el ámbito académico.

En lo que respecta al apoyo dentro de la Universidad, las diferencias se hacen más visibles. En el caso del respaldo proveniente de colegas, las mujeres sin responsabilidades de cuidado reportan haber recibido apoyo en mayor proporción que aquellas con responsabilidades de cuidado (69,2% frente a 61,6%, respectivamente). Una brecha similar se registra en el apoyo por parte de directores/as o jefes/as, donde el 58,5% de las mujeres sin responsabilidades de cuidado señala haber recibido respaldo, en comparación con el 55,9% de aquellas que sí asumen estas responsabilidades.

En síntesis, las mujeres con responsabilidades de cuidado al momento de contestar la encuesta perciben un menor nivel de apoyo por parte de sus pares y superiores en el ámbito laboral, lo que podría constituir una barrera adicional en sus trayectorias académicas. Estos resultados son relevantes para tomar en cuenta en el diseño de políticas orientadas a la igualdad de género en la Udelar. En este sentido, avanzar en la reglamentación de medidas de apoyo específicas —como el teletrabajo, la prioridad en la elección de horas docentes, la reducción de la carga en tareas de gestión académica durante períodos de intensificación de cuidados, entre otras— que puedan ser implementadas de manera sistemática en los distintos espacios universitarios, pueden ser de utilidad para apoyar las diferentes trayectorias laborales de las mujeres.

4.4. SATISFACCIONES E INSATISFACCIONES CON LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS EN LA UDELAR.

El análisis de los niveles de satisfacción e insatisfacción de los/as docentes respecto a las diferentes actividades que desarrollan, como parte de sus funciones, es clave para comprender cómo habitan el espacio y cómo se proyectan laboralmente. En la Udelar, son tres actividades centrales que estructuran el trabajo de los/as docentes: enseñanza, investigación y extensión¹⁹. A estas se suma la gestión académica, cuya relevancia aumenta según el grado docente y la carga horaria asignada. En el contexto de una universidad pública y cogobernada, la gestión académica implica múltiples tareas, que van desde la participación en comisiones institucionales hasta la coordinación de carreras, departamentos o proyectos. Para los/as docentes con alta carga horaria (30 horas semanales o más), como es el caso de la población encuestada, esta dimensión forma parte sustantiva de su labor.

A continuación, se presenta un análisis desagregado de los niveles de satisfacción declarados por los/as docentes respecto a las cuatro actividades mencionadas, prestando especial atención a las diferencias por sexo, grado académico y responsabilidades de cuidado.

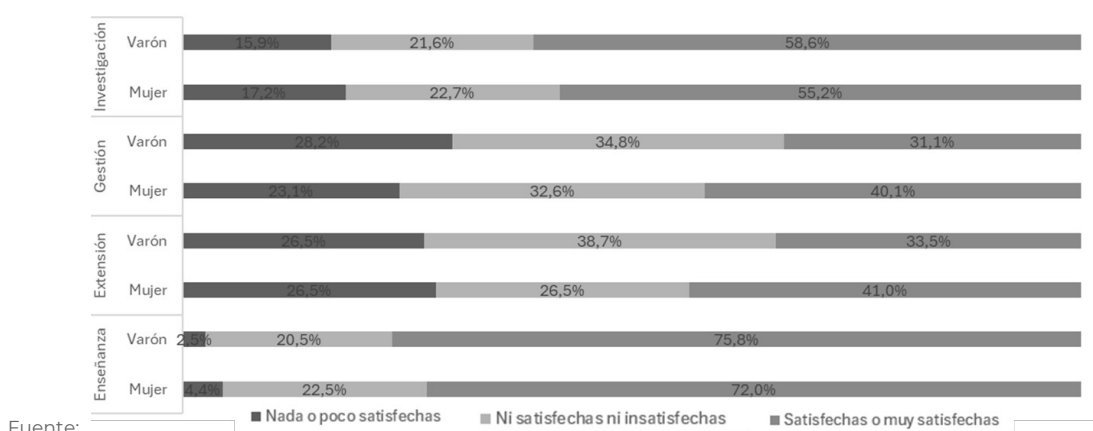
¹⁹ Por más información revisar el Estatuto del Personal Docente: <https://dgjuridica.udelar.edu.uy/estatuto-del-personal-docente-aplicar-a-partir-del-ano-2021/>

4.4.1. ENSEÑANZA, INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA

La actividad con mayor nivel de satisfacción declarada es la enseñanza, mencionada por el 66,9% de los/as docentes. Le siguen la investigación, con el 54,9%, la extensión con el 40,1% y, por último, la gestión académica, con un 36,2%. Menos en la gestión académica, en el resto de las actividades son los varones los que indican estar mayor satisfechos con estas actividades.

Entre los/as docentes con responsabilidades de cuidado, las mujeres reportan niveles más altos de satisfacción en las actividades de extensión y gestión académica. En el caso de la extensión, el 41% de las mujeres manifiesta estar satisfecha, frente al 33,5% de los varones. La diferencia más significativa se observa en la gestión académica, donde la brecha alcanza casi 10 puntos porcentuales a favor de las mujeres (40,1% frente a 31,1%). Estos datos sugieren que tanto la gestión como el vínculo con el medio pueden constituir espacios de reconocimiento y apropiación más accesibles o valorados por las docentes. El gráfico 6 presenta los niveles de satisfacción para las cuatro actividades antes descritas según las/os docentes con responsabilidades de cuidado.

Gráfico 6. Grado de satisfacción por tipo de actividad académica entre las y los docentes con responsabilidades de cuidado.



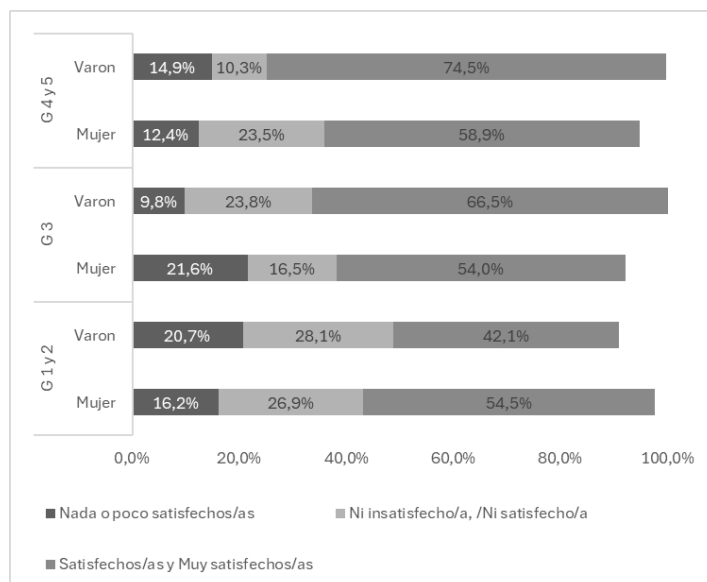
Nota: No se presenta la categoría "No corresponde" por lo que los porcentaje de satisfacción por sexo no suman 100%.

Al desagregar por grado académico, **en los grados 1 y 2 las mujeres con responsabilidades de cuidado** muestran menor satisfacción con la enseñanza que sus pares varones (68,6% frente a 79,5%), lo que podría vincularse con mayores tensiones en la organización del tiempo o menor apoyo institucional en los primeros tramos de la carrera. No obstante, también reportan mayores niveles de satisfacción en investigación (54,4% frente a 42,1%) y, especialmente, en extensión (44,9% frente a 28,4%).

En el caso de las actividades vinculadas a la extensión, esta mayor satisfacción se mantiene - a favor de las mujeres- en los grados superiores. Sin embargo, en las actividades vinculadas a la investigación los niveles de satisfacción se revierten en los grados intermedios y superiores (grados 3, 4 y 5), siendo los varones con

responsabilidades de cuidados los que reportan mayor satisfacción en relación a sus pares mujeres, como se presenta en el gráfico 7.

Gráfico 7. Grado de satisfacción en las actividades de investigación entre las y los docentes con responsabilidades de cuidado según grado académico.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

Nota: No se presenta la categoría "No corresponde" por lo que los porcentaje de satisfacción por sexo no suman 100%

Tal como se observa, en el grado 3 los varones presentan un nivel de satisfacción significativamente más alto con la investigación, con una diferencia de 12,4 puntos porcentuales. Además, en este grado académico, las mujeres son quienes manifiestan mayores niveles de insatisfacción con las actividades de investigación: el 21,6% frente al 9,8% de los varones. Esta brecha se amplía en los grados 4 y 5, donde el 74,8% de los varones declara estar satisfecho con la investigación, en contraste con el 58,9 % de las mujeres. Estos datos sugieren que, si bien en las etapas iniciales de sus trayectorias laborales las mujeres tienden a reportar mayores niveles de satisfacción en actividades como la extensión o la investigación, esta tendencia se invierte en el caso de la investigación a medida que se avanza en la jerarquía académica.

4.4.2. DIFUNDIR EL CONOCIMIENTO PRODUCIDO: PARTICIPAR EN EVENTOS Y PUBLICACIONES ACADÉMICAS

La difusión de los productos de investigación constituye un componente clave en la consolidación de las trayectorias académicas. En la encuesta se indagó específicamente sobre dos dimensiones: **la participación en eventos académicos y la publicación de artículos científicos**. A continuación, se analizan los niveles de satisfacción reportados por los/as docentes en relación con estas actividades.

4.4.2.1. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS ACADÉMICOS

En términos generales, no se observan diferencias significativas en los niveles de satisfacción entre los y las docentes con y sin responsabilidades de cuidado frente a la participación en eventos académicos, el 58% declara estar satisfecho/a y muy satisfecho/a. Sin embargo, al desagregar los datos por grado académico y sexo, emergen algunas disparidades relevantes tanto en la población con responsabilidades de cuidados, como sin responsabilidades.

Entre la población sin responsabilidades de cuidados al momento de responder la encuesta, las docentes de los grados 1, 2 y 3 reportan mayores niveles de satisfacción con su participación en eventos académicos en comparación con sus colegas varones. Esta tendencia se revierte únicamente en los grados 4 y 5, donde los varones declaran un mayor grado de satisfacción.

No obstante, esto varía al considerar a la población con responsabilidades de cuidados. En los grados 1 y 2, las mujeres manifiestan menores niveles de satisfacción que los varones en relación con su participación en eventos académicos (46,2% frente a 52,7%). Sin embargo, esta tendencia se invierte en los grados superiores. En el grado 3, las mujeres declaran una satisfacción significativamente mayor que sus pares varones (60,8% frente a 47,3%). Asimismo, en los grados 4 y 5, aunque los niveles de satisfacción son elevados en ambos casos, las mujeres continúan reportando mayores niveles de satisfacción (81,4% frente a 77,4% de los varones).

Al analizar por áreas de conocimiento, sólo en el ACTNH los varones con responsabilidades de cuidado se sienten más satisfechos que las mujeres (63,6% frente al 59%). En el resto de las áreas, ASA y AS, son las mujeres con responsabilidades de cuidados las que manifiestan mayores niveles de satisfacción frente a este tipo de actividad.

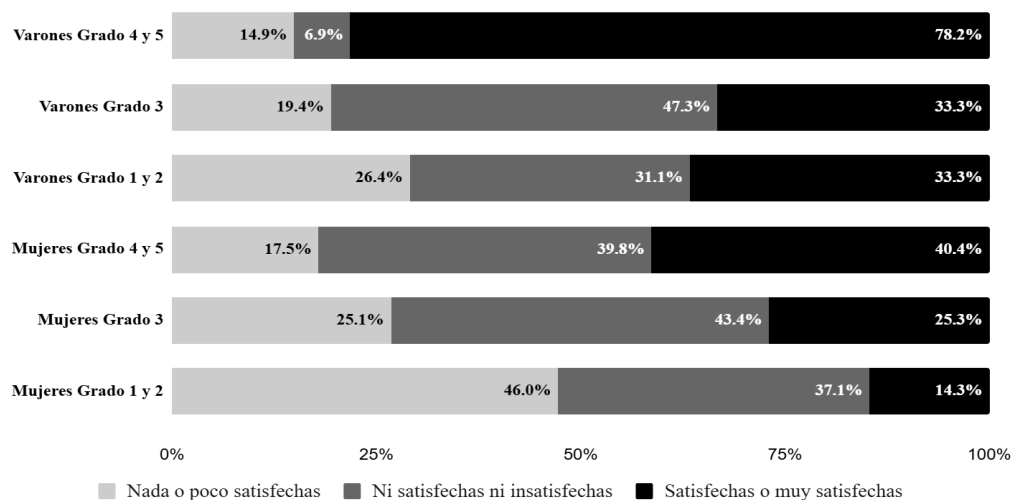
4.4.2.2. PUBLICACIONES ACADÉMICAS.

La actividad de publicación académica revela brechas significativas de satisfacción tanto entre varones y mujeres como entre personas con y sin responsabilidades de cuidado. En términos generales, el 40,8 % de los varones se declara satisfecho o muy satisfecho con esta actividad, frente al 26,5 % de las mujeres, lo que representa una diferencia de 14 puntos porcentuales.

Cabe mencionar que tanto en la población con responsabilidades de cuidados, como la que no tiene esta responsabilidad, son los varones en todos los grados académicos quienes declaran mayores niveles de satisfacción frente a esta actividad. En el caso de los grados 4 y 5, sin cuidados a cargo, es donde puede encontrarse la brecha más pronunciada: el 54,2% de los varones declara una alta satisfacción frente a esta actividad frente al 39,9% de las mujeres.

Cuando se analiza exclusivamente a la población con responsabilidades de cuidado, las diferencias entre satisfacción e insatisfacción se intensifican. El 46,9% de los varones que cuidan se declara satisfecho con su actividad de publicación, mientras que entre las mujeres con responsabilidades de cuidado esta proporción desciende al 23,8%, lo que representa una brecha de 23 puntos porcentuales. Además, el 32,7% de las mujeres con responsabilidades de cuidados manifiesta estar insatisfecha con los resultados de esta actividad, frente al 21% de los varones en la misma situación. Estas diferencias también se acentúan al considerar el grado académico. El gráfico 8 muestra los niveles de satisfacción e insatisfacción con la publicación académica, desagregados por grado y género.

Gráfico 8. Grado de satisfacción/insatisfacción de los y las docentes con responsabilidades de cuidados en relación a las publicaciones por grado académico.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.
 Nota: se excluyen del análisis los valores de la categoría "No corresponde".

Como se desprende del gráfico, en los grados 4 y 5 la brecha alcanza los 37 puntos porcentuales. A su vez, en los grados 1 y 2, se identifica la mayor diferencia en la categoría "nada satisfecho/a", con una distancia de 31 puntos entre varones y mujeres.

En lo que respecta a las áreas de conocimiento, con relación a las personas que tienen responsabilidades de cuidados, y siguiendo la tendencia por grado, en todas son los varones los que reconocen un mayor nivel de satisfacción. La brecha más pronunciada se presenta en el ACTNH, el 27,5% de las mujeres declaran estar satisfechas con esta actividad frente al 60,8% de los varones.

4.4.3. CONSOLIDAR LA TRAYECTORIA LABORAL: LOS ASCENSOS

El acceso a ascensos o a cargos de mayor responsabilidad constituye una dimensión clave en la consolidación de las trayectorias académicas. Esta actividad refleja no sólo la progresión profesional formal, sino también el reconocimiento institucional al desempeño y la dedicación de los/as docentes. Por esta razón, resulta pertinente analizar los niveles de satisfacción e insatisfacción expresados respecto a esta dimensión.

En términos generales, los niveles de satisfacción con los ascensos son relativamente similares entre mujeres y varones, con un 31,1% de mujeres y un 36,7% de varones que se declaran satisfechos o muy satisfechos. Sin embargo, al incorporar la variable de responsabilidades de cuidado, se observan diferencias más significativas. Mientras que las mujeres sin responsabilidades de cuidado presentan mayores niveles de satisfacción en todos los grados académicos, esta situación se invierte entre quienes tienen responsabilidades de cuidado, donde las mujeres reportan menores niveles de satisfacción en comparación con sus pares varones.

Entre quienes tienen responsabilidades de cuidado, se observa una brecha de 11 puntos porcentuales: el 31,3% de las mujeres declara estar satisfecha o muy satisfecha con los ascensos alcanzados, frente al 42,5% de los varones. Esta diferencia sugiere que las tareas de cuidado pueden estar afectando de manera más negativa la percepción de avance laboral entre las mujeres, probablemente en relación con obstáculos estructurales o restricciones de tiempo que dificultan acceder a oportunidades de promoción.

El análisis por grado académico revela un patrón aún más marcado. En los grados 1 y 2, los niveles de ingreso a la carrera docente, prevalece la insatisfacción. El 62,6% de las mujeres con responsabilidades de cuidado en estos grados declara estar insatisfechas frente a los ascensos, frente al 53,7% de los varones. Esto puede reflejar tanto la dificultad para acceder a promociones en las etapas iniciales como la mayor carga en las responsabilidades de cuidados, superponiendo esta etapa vital y profesional. Cabe destacar también el alto porcentaje de insatisfacción también para los varones.

En el otro extremo, los grados más consolidados —4 y 5— muestran los mayores niveles de satisfacción. En estos casos, el 72,7% de las mujeres y el 89,1% de los varones con responsabilidades de cuidado manifiestan estar satisfechos o muy satisfechos con sus ascensos. Este resultado es consistente con la hipótesis de que, a medida que se avanza en la jerarquía académica, se abren mayores oportunidades de reconocimiento, y las condiciones laborales tienden a estabilizarse. Sin embargo, la brecha de casi 17 puntos entre varones y mujeres evidencia que persisten desigualdades estructurales incluso en los niveles superiores.

4.5. PRINCIPALES HITOS EN LA TRAYECTORIA LABORAL

Con el objetivo de explorar los aspectos más significativos en la construcción de las trayectorias académicas, la encuesta relevó los principales hitos que los/as docentes identifican como decisivos en su carrera. Para ello, se ofreció un conjunto de opciones que incluyó desde actividades formativas —como la obtención de becas de posgrado o la finalización de estudios doctorales— hasta hitos asociados a la consolidación profesional, como el acceso a cargos efectivos, la participación en proyectos de investigación o el ingreso a regímenes de dedicación plena. La Tabla 4 presenta las respuestas del conjunto de la población al respecto de las diferentes actividades.

Tabla 4. Hitos en la trayectoria laboral de los y las docentes.

¿Cuáles han sido los hitos más significativos en su trayectoria laboral?	Mujer	Varón	Total
Acceder a un cargo docente efectivo	54,0%	57,5%	55,6%
Recibir apoyo económico para realizar estudios de posgrado	36,1%	36,7%	36,4%
Ser responsable en proyectos de investigación financiados (fondos CSIC y/o ANII)	31,1%	34,5%	32,6%
Ingreso al Régimen de Dedicación Total	28,5%	33,9%	30,9%
Culminar el doctorado o posdoctorado	28,1%	32,3%	30,0%
Acceder a un puesto de mayor responsabilidad	27,8%	30,9%	29,2%
Categorización en el Sistema Nacional de Investigadores	21,4%	29,6%	25,1%
Ninguna de las anteriores	14,6%	13,8%	14,2%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

Nota: pregunta de respuesta múltiple.

Los datos revelan una tendencia general similar entre varones y mujeres en relación con la importancia atribuida a los distintos hitos identificados. No obstante, al desagregar la información según la presencia de responsabilidades de cuidado y el grado académico, emergen diferencias relevantes que merecen ser destacadas. Con el objetivo de facilitar la presentación y el análisis de los resultados, los hitos fueron organizados en dos dimensiones:

- **actividades de formación:** recibir apoyo económico para realizar estudios de posgrado; culminar estudios de doctorado o posdoctorado.
- **procesos de consolidación laboral:** acceso a cargos efectivos; dirección de proyectos de investigación; ingreso al Régimen de Dedicación Total (RDT); categorización en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI); acceso a cargos de mayor responsabilidad.

4.5.1. ACTIVIDADES DE FORMACIÓN.

Los hitos formativos desempeñan un papel central en las trayectorias académicas, especialmente en el inicio de la carrera. Entre ellos, destacan el acceso a apoyo económico para estudios de posgrado y la culminación del doctorado y posdoctorado.

El **apoyo económico para realizar estudios de posgrado** se ubica como un hito relevante, principalmente para docentes grado 1 y 2, independientemente de si tienen o no responsabilidades de cuidado. Sin embargo, en **la población sin responsabilidades de cuidados** se observan diferencias importantes según el sexo y el grado académico. En los grados 1 y 2, los varones identifican este hito en mayor proporción (46,4%) que las mujeres (37,6%). Esta brecha podría estar relacionada con una mayor disponibilidad o acceso de los varones a becas y apoyos institucionales, así como con distintas estrategias de acumulación de capital académico en los inicios de la carrera. En los grados 3, la tendencia se revierte: el 34,6% de las mujeres destaca este hito, frente al 21,6% de los varones, lo cual podría estar reflejando un esfuerzo por consolidar la trayectoria académica a mediano plazo tras haber enfrentado posibles postergaciones en etapas previas. En los grados 4 y 5, la diferencia vuelve a favorecer a los varones (27,2% frente al 15,4%), posiblemente en línea con una mayor concentración de varones en posiciones consolidadas de investigación.

En la población con responsabilidades de cuidado, este hito es reconocido en mayor medida por las mujeres en los grados 1, 2 y 3. Sólo en los grados 4 y 5, son los varones los que reconocen en mayor medida el recibir apoyo económico para realizar estudios de posgrado (43,4% frente al 29,1% de las mujeres). A su vez, cabe resaltar el mayor reconocimiento de este hito por parte de las mujeres que se ubican dentro del ACTNH; el 55,1% declaran este hito como relevante frente al 39,7% de los varones.

En relación a la culminación de estudios de doctorado y posdoctorado, entre los/as docentes sin responsabilidades de cuidado, este hito es especialmente valorado por quienes se encuentran en los grados 3, 4 y 5, seguramente por ser una actividad ya culminada. En el grado 3, las mujeres superan a los varones en la identificación de este hito como relevante (41,8% frente a 27,7%), lo que puede interpretarse como una inversión formativa más intensiva por parte de las mujeres para compensar otros obstáculos en su trayectoria. Por área de conocimiento, las diferencias más notorias se registran en el AS, donde el 26,7% de las mujeres identifica la finalización del doctorado como un hito, frente al 18,3% de los varones.

En el caso de los/as docentes con responsabilidades de cuidados, el 35,7% señala la culminación de estudios doctorales como un hito relevante. Por grado académico, el patrón es similar al de la población sin cuidados: los grados superiores identifican en mayor medida este hito, aunque la brecha más significativa se da en el grado 3, donde el 47,6% de los varones lo menciona, frente al 39% de las mujeres. Esto refuerza la hipótesis de que las mujeres con responsabilidades de cuidado enfrentan más obstáculos en la finalización de sus estudios avanzados, incluso cuando alcanzan posiciones intermedias en la carrera docente.

Al analizar por área de conocimiento, en el ACTNH, se evidencia una fuerte brecha: el 54,3% de los varones identifica este hito frente al 40,7% de las mujeres. En el ASA, la diferencia favorece a las mujeres (34,8% frente a 30%), lo cual podría reflejar una mayor valorización subjetiva de la formación avanzada en campos donde el reconocimiento formal es más escaso.

4.5.2. PROCESOS DE CONSOLIDACIÓN LABORAL.

La segunda dimensión analizada - procesos de consolidación laboral - incluye aquellos hitos relacionados con la estabilidad, el reconocimiento institucional y la acumulación de capital académico, tales como el acceso a cargos efectivos, la dirección de proyectos de investigación, el ingreso al Régimen de Dedicación Total (RDT²⁰), la categorización en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y el acceso a cargos de mayor responsabilidad.

El acceso a un cargo efectivo, es el hito más frecuentemente mencionado por los/as docentes, tanto con responsabilidades de cuidado (68%) como sin responsabilidades de cuidado (50,5%). Sin embargo, al desagregar por sexo, se evidencian diferencias notorias: el 75,9% de los varones con responsabilidades de cuidado lo considera un hito relevante, frente al 63,7% de las mujeres. Esta brecha refuerza la hipótesis de que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a cargos estables, especialmente cuando también ejercen tareas de cuidado.

En la **población sin responsabilidades de cuidado**, las mujeres identifican este hito en mayor proporción en la mayoría de las áreas, excepto en el Área Salud (AS), donde el 60,9% de los varones lo menciona, frente al 42,4% de las mujeres. **Entre quienes cuidan**, los varones destacan más este hito en todas las áreas, con diferencias significativas en el AS (casi 17 puntos) y en el ACTNH (15 puntos).

La diferencia más pronunciada por grado académico se da en el grado 3, donde el 95,5% de los varones con responsabilidades de cuidado destaca este hito, frente al 61,7% de las mujeres, lo que muestra un desbalance extremo en una etapa clave de consolidación.

En cuanto a la **responsabilidad de dirigir proyectos de investigación**, este hito es valorado por el 29,9% de los/as docentes sin responsabilidades de cuidado y por el 39,1% de quienes cuidan. En la población sin responsabilidades de cuidado, los varones lo destacan en mayor proporción en todos los grados y áreas, salvo en el ASA. Las mayores diferencias por grado se encuentran en los grados 4 y 5 (61,4% varones, 48,6% mujeres), y en AS, donde la diferencia entre varones y mujeres alcanza los 20 puntos porcentuales (36,8 % varones, 14,7 % mujeres).

En la población con responsabilidades de cuidados, son las mujeres quienes señalan con mayor frecuencia este hito (41,2% frente a 35,2% de los varones). Las mayores diferencias se observan en el ASA, donde el 34,5% de las mujeres lo destaca,

²⁰ <https://investigacion.udelar.edu.uy/regimen-dt/>

frente al 16,7% de los varones. Por grado académico, las mujeres de grados 1 a 3 superan a los varones, con una diferencia significativa en el grado 3 (48,4% frente a 38,2%).

Otros dos hitos que se relevaron en la encuesta fueron: **el ingreso al Régimen de Dedicación Total (RDT) y la categorización en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI)**. Ambos hitos reflejan el grado de dedicación a la investigación, así como el reconocimiento institucional de dicha actividad²¹. A nivel general, son los varones quienes los identifican con mayor frecuencia, tanto entre quienes cuidan como quienes no.

En el marco de nuestra encuesta, **entre la población con cuidados y sin cuidados a cargo** son los varones quienes reconocen, en mayor medida que las mujeres, ambas actividades como hitos significativos. **Las diferencias más significativas se ubican entre las respuestas de varones y mujeres con cuidados a cargo.** Tanto la consideración al ingreso al RDT como al SNI implicó más de 10 puntos porcentuales de diferencia entre la respuesta de los varones y las mujeres. Si analizamos las respuestas por grado académico, entre los/as docentes grados 4 y 5 con cuidados a cargo pueden identificarse las mayores brechas. En el caso del ingreso al RDT, el 83% de los varones identifica esta actividad como un hito frente al 50,7% de las mujeres. Para el SNI, la diferencia es menor pero igualmente pronunciada, el 63,8% de los varones frente al 36,6% de las mujeres.

Finalmente, con relación al **acceso a un cargo de mayor responsabilidad**, se observa una tendencia diferente. Entre las personas con responsabilidades de cuidado, las mujeres destacan más este hito que los varones (34,8% frente a 27%). En cambio, entre quienes no tienen responsabilidades de cuidado, los varones lo identifican con mayor frecuencia (32,1% frente a 23,9% de las mujeres).

Por áreas, en la mayoría son las mujeres con responsabilidades de cuidado quienes destacan este hito, especialmente en el ACTNH, con una diferencia de casi 17 puntos (43% mujeres frente a 26,1% varones). También se observa esta tendencia en los grados académicos: las mujeres de grado 3 lo mencionan con más frecuencia (43,7%) que los varones (19%), lo cual puede reflejar tanto una mayor expectativa como una necesidad de reconocimiento institucional en etapas intermedias de la carrera.

²¹ Cabe destacar que en el 2023, el 17% de los/as docentes de la Udelar forman parte del RDT. De estos docentes, las mujeres representan el 49,1% y para los varones el 50,9% (FormA, 2023). En el caso del SNI, en el mismo período, las mujeres representan el 48% de las personas categorizadas (1.035 personas) y los varones 52% (1.136 personas), con brechas de género importantes en los niveles más altos ([Portal PRISMA](#))

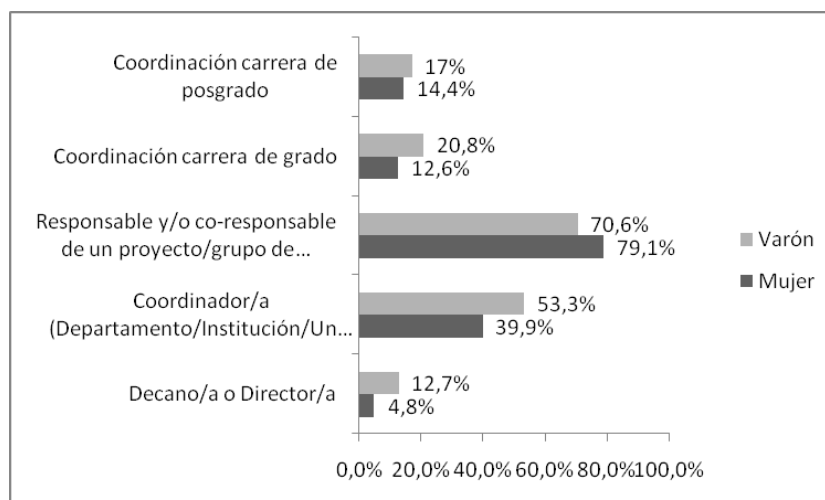
Cargos de responsabilidad

El acceso a las mujeres a cargos de responsabilidad es un problema que se perpetúa en diferentes universidades en distintos contextos, por lo que la Udelar no es excepción en esto. En la escala jerárquica de los/as docentes - los grados académicos - esto se sigue evidenciando de manera clara. En los últimos datos relevados a 2023²², el 10,1% de las mujeres ocupan los grados 4 y 5 frente a un 16,7% de los varones.

Es claro que no existen reglas explícitas que impidan el acceso de las mujeres, pero las formas en cómo son diseñadas las trayectorias laborales - los “recorridos ideales” - van minando las posibilidades reales de las mujeres de acceder a puestos de mayor jerarquía. La manifestación más contundente de esto, la más visible, tiene que ver con su paulatina, pero sostenida, desaparición en los cargos de mayor grado. A esto se suma la menor presencia en los cargos de decisión que involucran a la gestión de la Udelar, por ejemplo nunca una mujer ha sido Rectora y su participación como Decanas ha oscilado entre períodos y áreas de conocimientos.

Independientemente de si cuidan o no, los varones identificaron el acceso a cargos de responsabilidad en mayor medida con relación a las mujeres, 57,2% de los varones frente al 51,2% de las mujeres. Esta tendencia se mantiene y se ensancha un poco más para quienes no cuidan, donde el 55,6% de los varones han accedido a un cargo de responsabilidad frente a un 45% de las mujeres que cuidan. La encuesta indagó acerca del acceso a diferentes cargos de responsabilidad que se detallan en el gráfico 9.

Gráfico 9 . Acceso a cargos de responsabilidad por sexo



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

La mayor brecha entre varones y mujeres se da para el cargo de Coordinador/a de Departamento, Unidad Académica o Instituto seguida de la Coordinación de la carrera de grado con 8,2 puntos porcentuales en favor de los varones. En el único cargo donde la brecha se da en favor de las mujeres es en el de Responsable y/o co-responsable de un proyecto/ grupo de investigación en donde la brecha en favor de ellas es de 8,5 puntos porcentuales.

²² Por más información consultar Resultados del relevamiento continuo de Docentes https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2024/04/FORMA-DOCENTE-2023_24.4.pdf

Finalmente, **quienes han asumido cargos de responsabilidad reconocen que esta situación ha implicado un alto costo personal y/o familiar.** Entre los varones, este costo es mencionado por el 34,9 %, mientras que entre las mujeres asciende al 49,8 %, evidenciando una brecha significativa. **Esta diferencia se amplía entre quienes tienen responsabilidades de cuidado.** En este grupo, el 53,9% de las mujeres señala que asumir un cargo de responsabilidad ha representado un alto costo personal y/o familiar, en comparación con el 42,2 % de los varones. Estos datos subrayan la mayor carga que enfrentan las mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades de cuidado, al acceder a roles de liderazgo en el ámbito académico.

4.6. EL HORIZONTE LABORAL DE LOS Y LAS DOCENTES: SUS EXPECTATIVAS

Las expectativas laborales de los/as docentes ofrecen una perspectiva valiosa sobre las trayectorias que aspiran a construir en el ámbito universitario. Estas expectativas se articulan con la inversión de tiempo, esfuerzo y compromiso que los/as docentes proyectan sobre su trabajo, conformando lo que puede entenderse como un “dispositivo de promesas” que orienta y motiva sus trayectorias.

Con el objetivo de explorar estas dimensiones, la encuesta incluyó una pregunta de opción múltiple orientada a relevar las aspiraciones vinculadas al trabajo académico. Las respuestas se concentraron mayoritariamente en tres opciones: **ascender en la carrera docente** (58,4%), **obtener mayor titulación académica** (41,7%) y **acceder a un puesto de mayor responsabilidad** (34,4%). Estas respuestas permiten delinear un horizonte de expectativas centrado en el desarrollo de trayectorias ascendentes, tanto en términos de jerarquía institucional como de formación académica. En todas las poblaciones, con y sin responsabilidades de cuidados, son las mujeres las que manifiestan tener mayores expectativas, lo que sugiere un fuerte impulso por avanzar en sus trayectorias, aun cuando las condiciones estructurales puedan presentar mayores barreras para ellas. La tabla 5 presenta la distribución de estas expectativas según sexo.

Tabla 5. Expectativas de los y las docentes con y sin responsabilidades de cuidados

¿Cuáles son sus expectativas respecto a su futuro laboral?	Cuida personas dentro o fuera del hogar					
	No			Sí		
	Mujer	Varón	Total	Mujer	Varón	Total
Ascender en mi carrera docente	57,5%	55,6%	56,5%	66,3%	55,5%	62,6%
Obtener mayor titulación académica	52,4%	33,4%	42,9%	40,5%	36,3%	39,1%
Acceder a un puesto de mayor responsabilidad	32,1%	36,8%	34,5%	36,6%	28,2%	33,7%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

Al desagregar los datos por área de conocimiento y grado académico dentro de la **población con responsabilidades de cuidado**, se observa que las mujeres manifiestan mayores expectativas de **ascenso en la carrera** en casi todas las áreas, con excepción del AS, donde esta expectativa es levemente superior entre los varones (66,6%) en comparación con las mujeres (61,4%). La brecha más significativa se registra en el ACTNH, donde el 70,9% de las mujeres expresan expectativas de ascenso, frente al 43,9% de los varones. En cuanto al grado académico, las diferencias más pronunciadas se encuentran en el grado 3, donde el 73,4% de las mujeres con responsabilidades de cuidado manifiestan expectativas de ascenso, frente al 56,9% de los varones.

Respecto a la expectativa de **alcanzar una mayor titulación académica**, esta se concentra especialmente entre las docentes de grados 1 y 2, donde el 63,1% de las mujeres expresan esta aspiración, frente al 46,4% de los varones.

Finalmente, en todas las áreas de conocimiento son las mujeres las que tienen mayores expectativas para **acceder a un puesto de mayor responsabilidad**. La mayor diferencia se ubica en el ACTNH, en donde esto alcanza para las mujeres el 42,5% de las respuestas y para los varones el 29,5%. Por grado académico, también son las mujeres las que responden en mayor medida por esta expectativa encontrando la diferencia más pronunciada entre los grado 1 y 2, el 49,8% de las mujeres responden frente a esta expectativa y el 39,9% de los varones.

Otra opción identificada fue la de **“seguir como hasta ahora”** que se manifiesta como una respuesta mayoritaria por los docentes varones, 20,9% frente a 10,8% de las mujeres, tanto en la población con responsabilidades de cuidados como sin cuidados a cargo. Podríamos hipotetizar que esta respuesta podría reflejar un mayor nivel de conformidad de los varones con los logros alcanzados en sus trayectorias, lo cual coincide con los datos previos de mayor satisfacción general declarada por esta población.

Por último, se destaca la expectativa de **augmentar la dedicación horaria**, opción señalada por el 15,3% de las mujeres y el 12,9% de los varones. La mayor diferencia se registra en la población con responsabilidades de cuidado: el 14,3% de las mujeres aspira a ampliar su dedicación, frente al 6,4% de los varones.

Finalmente, un dato a considerar es que el 10,8% del total de los/as docentes —en su mayoría varones— manifestó su intención de desvincularse de la institución. Esta respuesta sugiere una eventual ruptura en la construcción de un proyecto laboral de largo plazo dentro de la Universidad, y podría estar asociada a percepciones de estancamiento, insatisfacción o a trayectorias ya consolidadas en otros ámbitos.

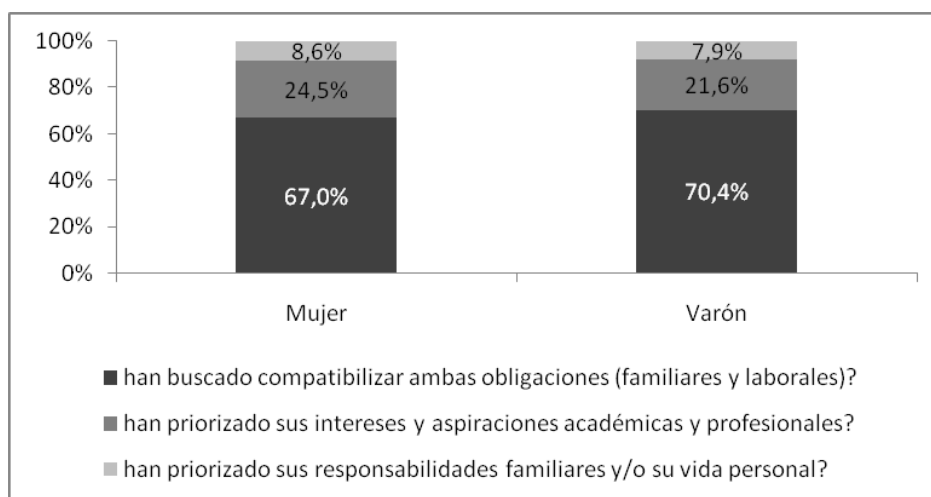
4.7. TENSIONES ENTRE TRAYECTORIAS LABORALES Y FAMILIARES

En este módulo se indaga sobre las tensiones que, desde la perspectiva de los/as docentes, pueden surgir entre las trayectorias académicas y las responsabilidades familiares. El objetivo fue identificar las decisiones adoptadas en el ámbito laboral para asumir tareas de cuidado, así como las renunciaciones o postergaciones realizadas en el ámbito personal y familiar ante la imposibilidad de compatibilizar los tiempos destinados al cuidado con las exigencias laborales. Asimismo, se explora la situación actual en la interrelación entre ambas esferas y el conjunto de actividades implicadas.

4.7.1. DECISIONES A TOMAR: ENTRE LA ACADEMIA Y LA FAMILIA

El análisis de las decisiones adoptadas por los/as docentes frente a las actividades de la vida académica y las responsabilidades familiares permite comprender las estrategias implementadas para conciliar ambos ámbitos. La mayoría, el 68,5%, declaró haber intentado compatibilizar sus intereses laborales y familiares. En contraste, un 23,2% señaló haber priorizado su trayectoria académica, mientras que sólo un 8,3% manifestó haber otorgado prioridad a sus responsabilidades de cuidado. El gráfico 10 presenta las respuestas que brindaron los y las docentes.

Gráfico 10. A lo largo de las trayectorias laborales se van tomando decisiones que permitan articular las actividades laborales y las responsabilidades familiares o la vida personal. En su caso, ¿cree que sus decisiones...



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024. Nota: Se excluye un 0,9% de los casos sin datos.

Esta distribución revela una fuerte tendencia hacia la búsqueda de equilibrio, pero los datos se complejizan al observar las diferencias según la presencia de responsabilidades de cuidado y el sexo.

Entre los/as docentes que tienen responsabilidades de cuidado, el porcentaje que declara haber intentado compatibilizar ambas obligaciones se incrementa significativamente: el 75.2% de las mujeres y el 80.9% de los varones reportan haber optado por esta estrategia. Esta diferencia de más de 7 puntos sugiere una presión diferencial sobre las primeras por asumir simultáneamente ambos roles, sin renunciar completamente ni al proyecto académico ni al compromiso familiar.

Asimismo, la priorización de los intereses académicos resulta más común entre quienes no tienen responsabilidades de cuidado. En esta población, el 25% de los varones y el 30.2% de las mujeres declararon haber priorizado su carrera académica, frente al 14.7% de las mujeres y el 10.3% de los varones con responsabilidades de cuidado. Esto permite inferir que las tareas de cuidado tienden a moderar la posibilidad —y la decisión— de privilegiar el desarrollo profesional, especialmente en el caso de las mujeres.

En cuanto a la priorización de la vida familiar, es una opción minoritaria en todos los grupos analizados, aunque más frecuente entre quienes tienen responsabilidades de cuidado. El 10.2% de las mujeres y el 8.8% de los varones en la misma situación declararon haber priorizado la familia frente a las actividades laborales.

En conjunto, estos datos sugieren que la compatibilización entre vida laboral y familiar constituye no solo una estrategia ampliamente extendida, sino también una respuesta obligada ante la tensión estructural que enfrentan especialmente las mujeres con responsabilidades de cuidado. Al mismo tiempo, la menor proporción de varones que declara haber priorizado la vida familiar o haber compatibilizado ambas dimensiones refuerza la persistencia de patrones de género en la distribución del trabajo reproductivo y en la construcción de trayectorias académicas.

4.8. POSTERGAR Y RENUNCIAR: INTERACCIONES ENTRE LAS ACTIVIDADES LABORALES Y LAS RESPONSABILIDADES DE CUIDADO

Las trayectorias académicas exigen, con frecuencia, altos niveles de dedicación, lo cual puede traducirse en postergaciones o renuncias en otros ámbitos de la vida. En este contexto, el presente apartado explora las tensiones que enfrentan los/as docentes en su vida personal como consecuencia de las exigencias laborales, prestando particular atención a las diferencias por sexo y por responsabilidades de cuidado.

4.8.1. DECISIONES EN SU VIDA PERSONAL/FAMILIAR POR ACTIVIDADES ACADÉMICAS

En la encuesta se consultó acerca de las decisiones adoptadas en la vida personal/familiar por asumir actividades laborales. Además de las directamente vinculadas a la maternidad y paternidad, una particular fue la que acumuló el mayor número de respuestas: **la postergación de las actividades de ocio y tiempo libre**. El **84,3% de los y las docentes declaran haber restringido estas actividades debido a exigencias académicas**²³. Este porcentaje se eleva aún más entre quienes tienen responsabilidades de cuidado, alcanzando el 87,7%, lo que pone de manifiesto la sobrecarga de quienes deben compatibilizar trabajo y cuidados.

Como plantea Cristina Carrasco Bengoa et al (2013)²⁴, una “externalidad negativa” o costos sociales de la mercantilización del tiempo y la dinámica asociada, cada vez más, a una dedicación total al trabajo lo que conlleva a relegar el ocio y tiempo libre. La superposición entre vida y trabajo reduce los espacios fuera de las actividades académicas, ya sean vinculadas al ocio, a actividades recreativas, o a la construcción de una familia. Para quienes tienen tareas de cuidado, esto se traduce en otra desventaja más. Quienes, en cambio, no tienen hijos/as y quisieran tenerlos, o quienes quisieran dedicarse a otras actividades fuera del trabajo, viven esta situación con una sensación de sacrificio y de deseos insatisfechos.

Luego de esta opción, pueden clasificarse aquellas decisiones que llevaron a postergar la maternidad/paternidad, las renunciaciones a la maternidad/paternidad y a tener más hijos/as²⁵. La tabla 6 muestra las respuestas del conjunto de la población encuestada.

Tabla 6. Postergaciones y renunciaciones de la maternidad y paternidad por cuestiones laborales²⁶

Postergaciones y renunciaciones	Mujer	Varón	Total
Postergar la maternidad/paternidad	25,9%	17,9%	22,2%
Renunciar a tener más hijos/as	10,9%	4,4%	8%
Renunciar a la maternidad/paternidad	5%	2,1%	3,7%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

²³ Cabe destacar que algunas de las respuestas en la categoría “otras decisiones” - que era de opción abierta y representó el 7,8% de las respuestas-, pueden agruparse bajo este tipo de postergación ejemplificadas, por ejemplo, a través de la declaración de renunciar a diferentes momentos familiares, menor tiempo de calidad para la familia, dejar de hacer ejercicio físico, disminuir las horas de descanso, postergar la salud mental, trabajar los feriados y fines de semana, entre las principales mencionadas.

²⁴ Carrasco, Cristina. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. Cuadernos de relaciones laborales, 31(1), 39-56. Universidad Complutense de Madrid. España.

²⁵ Con relación a esta pregunta “¿Qué decisiones debió tomar en su vida personal/familiar por cuestiones de trabajo?” el 10,2% de los/as docentes marcó no haber tomado ninguna de las decisiones que se enumeraban como opción, representando para los varones el 12,1% frente al 8,6% de las mujeres.

²⁶ Con relación a esta pregunta “¿Qué decisiones debió tomar en su vida personal/familiar por cuestiones de trabajo?” el 10,2% de los/as docentes marcó no haber tomado ninguna de las decisiones que se enumeraban como opción, representando para los varones el 12,1% frente al 8,6% de las mujeres.

Como se desprende de la tabla, las respuestas de las mujeres superan a la de los varones siendo las que más deciden postergar alguna de estas actividades por asumir responsabilidades laborales.

Al analizar esta respuesta para **la población con responsabilidades de cuidados**, también las mujeres son las que postergan y renuncian en mayor medida a este tipo de actividades. Al analizar las respuestas por grado académico se observa que, en todos los grados, son las mujeres quienes han optado con mayor frecuencia por **postergar la maternidad/paternidad**. Entre los grados 1 y 2, esta decisión alcanza el 25,9% de respuestas, significando para las mujeres el 29,8%. En el grado 3, el 29,8% de los/as docentes declaran haber tomado esta decisión, lo que representa para las mujeres el 32,2%. El inicio de la trayectoria académica coincide con la edad reproductiva, por lo que esta postergación podría asociarse con la búsqueda explícita de no afectar el inicio de sus carreras y, por ejemplo, la formación de posgrado, como se ha señalado en otros estudios (Ortiz Ruiz, 2017)²⁷.

Con relación a la **renuncia a la maternidad/paternidad o a tener más hijos/as**, en la población con responsabilidades de cuidado, el 4,4% de los/as docentes declaró haber **renunciado a la maternidad/paternidad**, mientras que un 13% manifestó haber **renunciado a la posibilidad de tener más hijos/as**. En ambas decisiones, las mujeres aparecen sobrerrepresentadas. Este patrón se acentúa en los grados académicos iniciales: en los grados 1 y 2, la renuncia a ampliar la familia asciende al 15,2%, disminuyendo progresivamente a medida que se avanza en la jerarquía docente. Esta tendencia sugiere que las decisiones reproductivas se ven más fuertemente condicionadas en las etapas de mayor vulnerabilidad profesional.

Al considerar estas decisiones según el área de conocimiento, se destaca lo que ocurre en el ACTNH. En este grupo, entre quienes tienen responsabilidades de cuidado, la postergación de la maternidad/paternidad alcanza el 35,7%, mientras que la renuncia a tener más hijos/as se sitúa en el 22,4%. En ambos casos, la mayoría de las respuestas provienen de mujeres: el 43,1% de las docentes reportó haber postergado la maternidad y el 28,8% señaló haber renunciado a tener más hijos/as. Estas cifras dan cuenta de las restricciones que imponen las culturas organizacionales, así como la presión específica que enfrentan las mujeres para sostener sus trayectorias académicas en contextos de alta competitividad.

En síntesis, la postergación o renuncia a aspectos centrales de la vida personal y familiar —como la maternidad/paternidad o el disfrute del tiempo libre— expone las tensiones estructurales del sistema académico. Un compromiso pleno con las demandas de la academia suele implicar la renuncia al proyecto familiar, pautando una fuerte incompatibilidad entre ambas tareas. A esto se suma la persistente división sexual del trabajo y las expectativas institucionales de género que recaen sobre las docentes, en el marco de una “cultura de las largas jornadas”, que tiende a colocar a las mujeres en una situación de desventaja frente a sus colegas varones, especialmente cuando se trata de planificar o sostener una vida familiar.

²⁷ Ortiz Ruiz, F. 2017. Vida familiar y trayectorias académicas: una aproximación biográfica en una universidad chilena. *Polis* 16(47), 257-279. DOI: <https://doi.org/10.4067/S0718-65682017000200257>.

4.9. DECISIONES EN LA TRAYECTORIA LABORAL PARA ASUMIR RESPONSABILIDADES FAMILIARES

A diferencia de lo analizado en el apartado anterior —centrado en las postergaciones y renunciaciones en el ámbito personal para sostener el desarrollo académico—, en este segmento se examinan las decisiones adoptadas por los/as docentes en el ámbito laboral con el fin de asumir responsabilidades familiares.

Antes de identificar las principales decisiones mencionadas, cabe destacar que el **46,5% de los/as docentes marcó no haber tomado ninguna de las decisiones enumeradas**, representando para los varones el 53,8% frente al 40,8% de las mujeres. Es pertinente resaltar - sobre esta opción - las diferencias de respuesta entre los/as docentes con responsabilidades de cuidado y quienes no tienen estas responsabilidades. **Para quienes no tienen responsabilidades de cuidado**, el 54,1% no se sintió representada por las opciones propuestas, sin diferencias significativas entre varones y mujeres. En cambio, entre quienes **sí tienen responsabilidades de cuidado**, el porcentaje de no respuesta desciende al 28,5%. En este grupo, el 29,3% de las mujeres manifestaron no haber tomado ninguna de las decisiones laborales presentadas por asumir responsabilidades familiares, mientras que entre los varones esta cifra asciende al 37,3%.

Entre las decisiones laborales adoptadas por motivos familiares, destacan en primer lugar las **postergaciones en la formación**, seguidas por las **postergaciones en mejoras laborales**. A nivel general, el 36% de los/as docentes declaró haber postergado la formación debido a responsabilidades familiares, siendo esta opción seleccionada por el 41,2% de las mujeres y el 29,8% de los varones. En el caso de la postergación en mejoras laborales (ascensos, concursos, cambios de régimen horario, entre otros), el 21,9% de los/as docentes declaran esta opción, representando para las mujeres el 25,5% y para los varones el 17,4%.

En la **población con responsabilidades de cuidados**, también se presentan diferencias notorias entre las respuestas de los y las docentes. La tabla 7 presenta estas respuestas.

Tabla 7. Postergaciones y renunciaciones en el ámbito laboral de los y las docentes con responsabilidades de cuidado para asumir responsabilidades familiares.

¿Qué decisiones debió tomar para asumir responsabilidades familiares?	Mujer	Varón	Total
Postergar aspiraciones de formación	53%	43,7%	49,8%
Postergar mejoras en el trabajo	37,3%	29,2%	34,5%
Renunciar a aspiraciones de formación	15,2%	10,1%	13,4%
Renunciar a mejoras en el trabajo	11,9%	5%	9,5%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

Las brechas entre las respuestas de los y las docentes con responsabilidades de cuidado se profundizan si se analizan sus respuestas por grado académico. Entre los grados 1 y 2 se presentan diferencias importantes, en donde el 60% de las mujeres reporta haber postergado su formación, frente al 41,9% de los varones. También en estos grados, las postergaciones a las mejoras de trabajo pautan diferencias significativas entre las respuestas de varones y mujeres. Para las mujeres, esta postergación representó el 48,2% de las respuestas, mientras que para los varones esto significó el 27,7%.

Al desagregar por grado académico, las mayores brechas se observan en los grados 1 y 2: el 48,2% de las mujeres reporta esta decisión, frente al 27,7% de los varones. Por área de conocimiento, las diferencias más notorias se encuentran en el ASA, donde el 42,7% de las mujeres selecciona esta opción, frente al 27 % de los varones.

Otras opciones son las renunciaciones. Si bien en menor medida que las postergaciones, estas también se identifican como una opción para asumir responsabilidades familiares. El 12,9% respondió haber **renunciado a aspiraciones formativas**, con una diferencia de 2,3 puntos porcentuales entre mujeres (14%) y varones (11,7%). En la población con responsabilidades de cuidado, esta renuncia alcanzó al 13,4 %, siendo más frecuente entre mujeres (15,2 %) que entre varones (10 %).

Finalmente, un 5,5% de los y las docentes manifestaron haber **renunciado a mejoras laborales**. Esta decisión también es más frecuente entre mujeres que entre varones. En la población con responsabilidades de cuidado, esta cifra asciende al 9,5%, siendo aún más elevada entre mujeres (11,9%).

4.10. RENUNCIAS: LAS INCOMPATIBILIDADES ENTRE LOS TIEMPOS DE CUIDADOS Y TIEMPOS LABORALES.

La encuesta indagó sobre las renunciaciones que los/as docentes han debido realizar en su desarrollo académico debido a la imposibilidad de compatibilizar los tiempos laborales con las responsabilidades de cuidado. Un dato relevante es que **el 36,7% de los/as docentes manifestó no haber renunciado a ninguna de las actividades que se sugerían en la encuesta**. Esta opción fue seleccionada con mayor frecuencia por los varones (40,8%) en comparación con las mujeres (33,3%).

Las actividades consideradas en la encuesta —a las que se sumó una categoría abierta ("otros") para permitir especificaciones adicionales— pueden agruparse en seis grandes ejes: formación continua, avance en la trayectoria a través de la participación o dirección de proyectos, mejora de la posición académica, participar en espacios de decisión, difusión del conocimiento producido y participación en redes académicas. Cabe señalar que, en todas estas dimensiones, las mujeres reportan con mayor frecuencia haber tenido que renunciar a alguna de ellas, especialmente aquellas que asumen responsabilidades de cuidado.

4.10.1. MOVILIZARSE Y CONSTRUIR REDES ACADÉMICAS

La posibilidad de participar en redes académicas, tanto nacionales como internacionales, constituye un componente estratégico en la consolidación de trayectorias académicas. Diversos estudios han evidenciado que las mujeres enfrentan mayores barreras para acceder a los circuitos informales de circulación de información y de participación en redes, y que tienden a formar redes más limitadas, fragmentadas y menos estratégicas en comparación con los varones.

En este marco, la encuesta reveló que **las actividades vinculadas a la movilidad académica son aquellas a las que las mujeres han renunciado con mayor frecuencia**, particularmente entre quienes tienen responsabilidades de cuidado. Esta tendencia resulta preocupante en el actual contexto de internacionalización de la ciencia, en el que la movilidad y la visibilidad se han vuelto prerequisites para la competencia y el reconocimiento académico. Estudios nacionales, dan cuenta de que tener hijos/as se ha considerado como un efecto negativo en las probabilidades de movilidad internacional para ambos sexos, siendo las mujeres las que en mayor medida se ven afectadas.

La tabla 8 presenta las respuestas sobre tres tipos de actividades asociadas a la movilidad y la construcción de redes académicas: realización de estadías de investigación/pasantías, participación en congresos/seminarios y aceptación de invitaciones académicas (por ejemplo, conferencias, reuniones científicas, clases como docente invitado/a).

Tabla 8. Renuncias a participar de actividades relacionadas con la movilidad y construcción de redes académicas por sexo

¿Ha renunciado a participar en algunas de estas actividades por no poder compatibilizar los tiempos de cuidados con los laborales?	Mujeres	Varones	Total
Realizar estadías de investigación/pasantía	47,4%	35,8%	42,1%
Participar en congresos, seminarios, etc	33,0%	32,7%	32,9%
Aceptar invitaciones académicas (conferencias, reuniones científicas, docentes invitados/as, etc)	26,0%	24,4%	25,3%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

Como se desprende de los datos, si bien en todas las opciones las mujeres declaran en mayor medida haber renunciado, la diferencia más significativa se plantea en la posibilidad de realización de estadías de investigación/pasantía.

Para las/os docentes con responsabilidades de cuidado, las diferencias se acentúan entre estas actividades. El 68,6% de las mujeres declaró haber renunciado a realizar **estadías de investigación/ pasantías**, frente al 52,3% de los varones. Las desigualdades son aún más marcadas entre quienes se encuentran en los primeros tramos de la carrera: entre docentes de grados 1 y 2, el 73,9% de las mujeres manifestó haber renunciado a esta actividad, frente al 43,6 % de los varones. Por área de conocimiento, las brechas también son notorias. Las diferencias más marcadas se presentan en el ACTNH y en el AS. En el ACTNH, el 78,3% de las mujeres con

responsabilidades de cuidado renunció a esta actividad, frente al 57,9% de los varones. En el AS, esta renuncia representó el 63,7% de las respuestas de las mujeres, frente al 39% en los varones.

En cuanto a la **participación en eventos académicos**, el 49,4% de los/as docentes con responsabilidades de cuidado indicó haber renunciado a estas actividades. Si bien la diferencia entre varones (49,4%) y mujeres (51,2%) es menor en términos absolutos, las brechas se amplifican al desagregar por grado académico y área. En los grados 1 y 2, el 65,1% de las mujeres manifestó haber renunciado a participar en estas instancias, frente al 44,4% de los varones. Por área de conocimiento, las desigualdades más significativas se registran en el ACTNH, donde el 61,3% de las mujeres reportó esta renuncia frente al 48,5% de los varones, y en el AS, con un 46,3% de mujeres frente a un 33,5% de varones.

Finalmente, en relación con la decisión de **renunciar a la aceptación de invitaciones académicas** —ya sea para dictar conferencias, participar en reuniones científicas o desempeñarse como docente invitado/a—, también se observan diferencias significativas entre mujeres y varones con responsabilidades de cuidado. En este grupo, el 42,4% del total declaró haber renunciado a este tipo de actividades, siendo las mujeres quienes lo hicieron en mayor proporción (43,9%) frente a los varones (39,5%). Estas diferencias se acentúan en los primeros tramos de la carrera académica: entre quienes se desempeñan en los grados 1 y 2, el 43,3% de las mujeres con responsabilidades de cuidado reportó haber renunciado a participar en este tipo de instancias, mientras que entre los varones esta cifra desciende al 28,3%. Por área de conocimiento, las brechas más marcadas se presentan en el ACTNH, el 44,5% de las mujeres con responsabilidades de cuidado declaró haber renunciado a aceptar invitaciones académicas, frente al 33,9% de los varones en la misma condición.

Estos datos confirman que las actividades que implican movilidad y visibilidad académica —cruciales para la construcción de redes, el acceso a financiamiento y el ascenso en la carrera— son las más frecuentemente resignadas por las mujeres docentes, en especial aquellas con responsabilidades de cuidado. Esta situación reproduce una desventaja acumulativa que limita su posicionamiento institucional, sus oportunidades de colaboración y su proyección internacional, profundizando así las brechas de género en la academia.

Participación en congresos, jornadas académicas y/o cursos en el último año

La encuesta consultó si en el último año había asistido a algún congreso, jornada académica y/o curso, actividades relevantes para ascender y consolidarse en sus categorías docentes y de investigación. La mayoría de los/as docentes - el 83,8% - asistió a alguno de estos eventos, sin identificarse diferencias significativas entre varones y mujeres con y sin cuidados a cargo.

Para quienes tienen personas a cargo se consultó acerca de quién se ocupó de los cuidados durante su ausencia y participación en estos eventos. De los datos se desprende que las docentes cuentan con menor apoyo de su pareja o ex- pareja que los varones, 5% menos. Mientras los varones cuentan mayormente con sus parejas, las mujeres deben recurrir a otras redes de apoyo, otros familiares de manera no remunerada

y otras personas de manera remunerada.

Entre las personas que declararon no haber participado en el último año de una actividad de este tipo - el 16,2%- se identificaron los siguientes motivos como principales: la falta de tiempo (51,6%), la imposibilidad de ausentarse del trabajo (40,6%), la falta de recursos económicos para costear el viaje (25,9%) y la falta de apoyo en los cuidados tiene un peso importante, el 22,4%. En el caso de esta última opción, las mujeres superan por 10 puntos porcentuales las respuestas de los varones (27,6% y 17,5%).

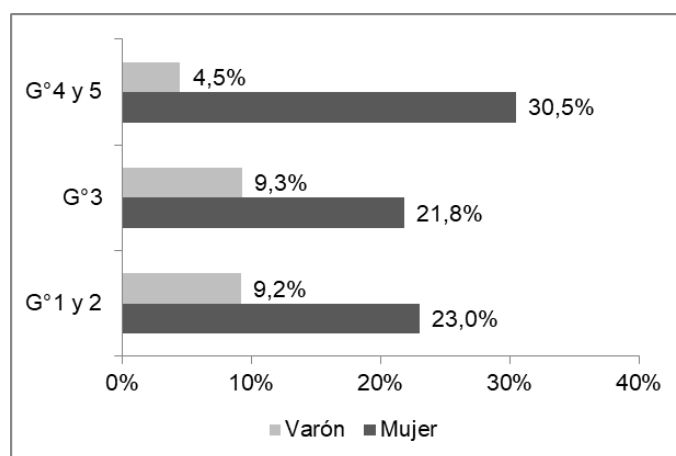
Esta diferencia se amplía en el caso de la **población con responsabilidades de cuidado**, representando para las mujeres el 47,1% y para los varones un 26,2%. A su vez, este motivo es más frecuente entre las mujeres grado 1 y 2, el 61,4% frente al 14,5% de los varones; y aún más en el área de la ciencias y tecnologías de la naturaleza y el hábitat, el 68,2% de las mujeres declaran este motivo frente al 13,7% de los varones.

4.10.2. FORMACIÓN ACADÉMICA

En cuanto a las renunciaciones que tienen efectos sobre su formación académica, o al menos su limitación como es el poder **concurrir por una beca**, el 12,7% de la población encuestada renunció a la posibilidad de concurrir por una beca de formación. Para las mujeres esto significó el doble de respuestas, el 16% frente al 8,7%.

Entre la población con responsabilidades de cuidado, el 18,6% declara haber renunciado a una beca de formación. Para las docentes, esta renuncia representa el 24,2% de las respuestas. Analizando esta renuncia por grado académico, en todos son las mujeres quienes han renunciado a esta opción. El gráfico 11 presenta las renunciaciones de esta población según sexo y grado de la población que realiza tareas de cuidados.

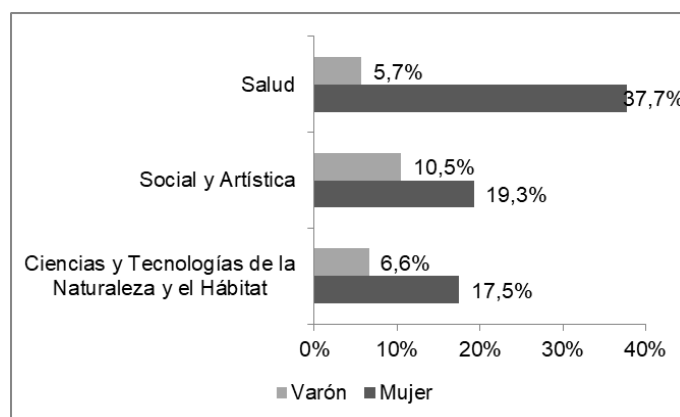
Gráfico 11. Docentes con responsabilidades de cuidado que renunciaron a una beca de formación, por grado académico



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

Finalmente, con relación a las distintas áreas de conocimiento, también esta renuncia parece pautar diferencias significativas entre las decisiones que toman las mujeres y los varones, siendo las mayores las que se presentan en el AS con más de 30 puntos porcentuales. El gráfico 12 presenta estas diferencias.

Gráfico 12. Docentes con responsabilidades de cuidados que renunciaron a concurrir por una beca de formación, por área de conocimiento y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

4.10.3. RECORRIDOS EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES: MEJORAS EN LAS POSICIONES ACADÉMICAS Y PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

En la encuesta se consultó por una serie de actividades que tienen un carácter central en la consolidación y ascenso en la trayectoria laboral. Estas actividades son: concursar por un mayor grado académico, dirigir proyectos y participar en proyectos nacionales e internacionales.

La tabla 9 presenta las respuestas acerca de las renunciaciones de cada una de estas actividades por el conjunto de los/as docentes. .

Tabla 9. Renuncias a participar de actividades relacionadas con la consolidación y ascenso en la trayectoria laboral por sexo

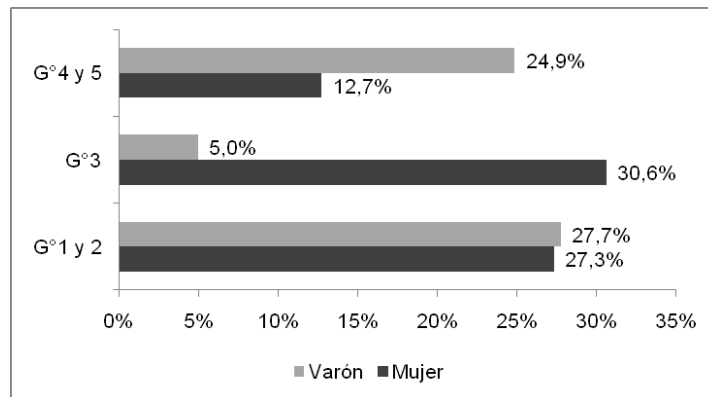
¿Ha renunciado a participar en algunas de estas actividades por no poder compatibilizar los tiempos de cuidados con los laborales?	Mujer	Varón	Total
Concursar por un mayor grado académico	11,7%	6,2%	9,2%
Dirigir proyectos de investigación/grupos de investigación	8,9%	6,1%	7,6%
Participar en proyectos de investigación nacionales o internacionales	11,7%	7,0%	9,6%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

En el caso de **concurrir por un grado académico mayor** el 10,7% de la **población que tiene responsabilidades de cuidados** aduce haber renunciado a ello, representando para las mujeres el 12,8% de las respuestas y para los varones el 6,6%. Analizando esta renuncia por grado académico, es en los grados 1, 2 y 3 en donde se concentra en mayor medida esta renuncia. En los grados 1 y 2, el 14,5% respondió haber tomado esta decisión y entre los grados 3 esto representó el 12,1%. En ambos, son las mujeres las que optan en mayor medida por este tipo de renuncia, en los grados 1 y 2 el 15,5% de las mujeres renunció a esta actividad y en los grados 3 el 15,3%.

En el caso de las actividades que implican la **dirección de proyectos de investigación y/o la participación en proyectos nacionales o internacionales**, para las mujeres con responsabilidades de cuidado esta renuncia ha significado un 25,2% frente al 20,7% de los varones. Al analizar estas renunciaciones por grado puede apreciarse en el gráfico 13 que es en el grado 3 en donde se ubica la brecha más importante, el 30,6% de las mujeres declaran renunciar a estas actividades frente al 5% de los varones.

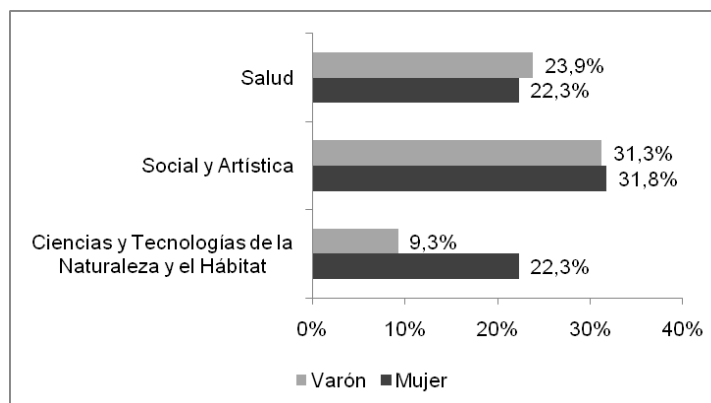
Gráfico 13. Docentes con responsabilidades de cuidado que renunciaron a dirigir y/o participar en proyectos de investigación/grupos de investigación nacionales e internacionales, por grado



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

También por área de conocimiento pueden encontrarse diferencias en la renuncia a este tipo de actividad. Es en el ACTNH, como se muestra en el gráfico 14, en donde las renunciaciones son más pronunciadas para las mujeres.

Gráfico 14. Docentes con responsabilidades de cuidado que renunciaron a dirigir y/o participar en proyectos de investigación/grupos de investigación nacionales e internacionales, por área de conocimiento.



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

Participación en espacios de toma de decisión

En el contexto del análisis de las renunciaciones, uno de los aspectos más destacados fue la renuncia a participar en espacios de toma de decisiones. El 20,4% de la población encuestada señaló haber renunciado a estos espacios. Entre las personas con responsabilidades de cuidado, este porcentaje asciende al 35,2%, y la brecha entre varones y mujeres se amplía. El 38,2% de las mujeres indicó haber renunciado a estos espacios, frente al 29,6% de los varones.

Entre los grados académicos, también se encuentran diferencias marcadas que van pautando como las mujeres con responsabilidades de cuidado van alejándose de los

espacios de toma de decisión dentro de la Udelar. En el caso de los grados 1 y 2, el 31,3% de las mujeres declaran haber renunciado a esta actividad, frente al 26% de los varones. En el caso de los grados 3, la diferencia es más pronunciada, el 48,6% de las mujeres y el 27,9% de los varones.

Estas renunciaciones no solo limitan el desarrollo profesional de las mujeres, sino que también restringen su capacidad de influir en los procesos de gobernanza y en la transformación institucional hacia una mayor equidad.

4.10.4. PUBLICACIONES ACADÉMICAS

Entre las actividades relevadas en la encuesta se incluyó la renuncia a publicar en revistas académicas arbitradas u otros tipos de publicaciones científicas, un componente clave en los criterios actuales de evaluación, ascenso y consolidación académica. En este sentido, las mayores renunciaciones reportadas por parte de las mujeres resultan particularmente significativas, dado que afectan directamente su trayectoria institucional y visibilidad académica.

A nivel general, el 14,9% del total de docentes encuestados/as declaró haber renunciado a esta actividad, con una diferencia de 9,2 puntos porcentuales entre mujeres (19,1%) y varones (9,9%).

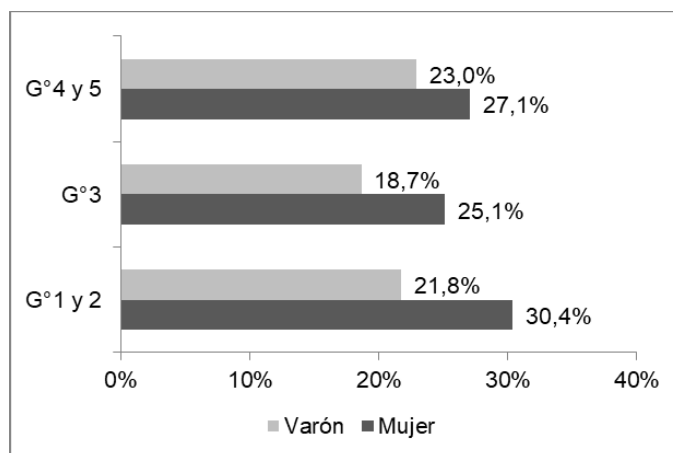
Al considerar únicamente a la población con **responsabilidades de cuidado**, las renunciaciones frente a esta actividad se intensifican: el 25,6% de quienes cuidan afirmó haber dejado de publicar debido a la imposibilidad de compatibilizar esta actividad con las exigencias familiares. En este grupo, el 27,9% de las mujeres reportó esta renuncia, frente al 21,3% de los varones.

En todas las áreas de conocimiento, las mujeres reportan mayores niveles de renuncia que los varones. No obstante, las diferencias más pronunciadas se observan al desagregar por grado académico. En los grados 1 y 2 —tramos iniciales de la carrera—, el 30,4% de las mujeres con responsabilidades de cuidado manifestó haber renunciado a publicar, frente al 21,8% de los varones.

Cabe señalar que, si bien la literatura internacional no ha alcanzado consenso sobre la relación causal entre maternidad y productividad científica, estudios recientes coinciden en señalar que la maternidad tiene un efecto negativo sobre las tasas de publicación de las mujeres, particularmente a partir del nacimiento del primer hijo/a.

El gráfico 15 presenta la distribución de las renunciaciones a publicaciones según grado académico y responsabilidades de cuidado.

Gráfico 15. Docentes con responsabilidades de cuidados que renunciaron a publicar en revistas académicas arbitradas u otro tipo de publicaciones, por grado académico



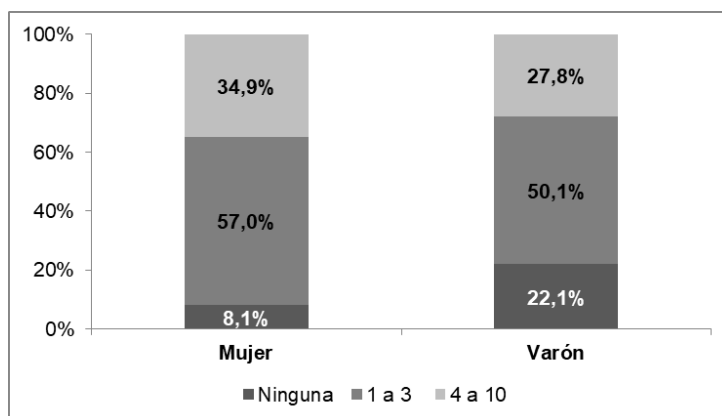
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

Con el objetivo de dimensionar de forma integral el impacto de las incompatibilidades entre los tiempos de cuidado y las exigencias laborales en la trayectoria docente, se construyó un **índice de renunciaciones**. Este indicador busca sintetizar la carga acumulativa de renunciaciones a actividades académicas clave, en función de la imposibilidad de compatibilizar responsabilidades laborales y de cuidado. Metodológicamente, el índice se construyó mediante una sumatoria simple de la cantidad de actividades a las que cada persona declaró haber renunciado, de entre un conjunto predefinido de opciones (como publicación, participación en congresos, estancias de investigación, dirección de proyectos, entre otras). De este modo, el índice permite observar no solo la incidencia de una renuncia específica, sino también el patrón acumulativo que puede afectar diferencialmente a ciertos grupos.

Los resultados muestran que las mujeres presentan un índice de renunciaciones significativamente más elevado que los varones, en particular entre quienes tienen responsabilidades de cuidado. Mientras que el 22% de los varones con responsabilidades de cuidado declaró no haber renunciado a ninguna actividad, este porcentaje desciende al 8% entre las mujeres en la misma condición. Esta diferencia de 14 puntos porcentuales refleja una desigual distribución de las consecuencias asociadas a la conciliación entre trabajo académico y tareas de cuidado.

El gráfico 16 ilustra la distribución del índice de renunciaciones según sexo y responsabilidades de cuidado, dando cuenta de un patrón estructural de mayor resignación de oportunidades académicas por parte de las mujeres, especialmente en contextos de cuidado activo.

Gráfico 16. Docentes con responsabilidades de cuidado según número de renunciaciones



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

4.11. PERMEABILIDAD, ENLENTECIMIENTOS Y BARRERAS

Con el propósito de identificar la situación actual de los/as docentes respecto a la permeabilidad y el conflicto entre las actividades laborales y las responsabilidades de cuidado o familiares, la encuesta incluyó preguntas específicas sobre la interacción entre ambos ámbitos y su influencia recíproca.

Para el conjunto de los/as docentes, la opción más seleccionada fue la **postergación del tiempo de ocio y/o descanso para cumplir con las actividades laborales**, con un 59,8% de respuestas. Al desagregar por sexo, se observa que las mujeres reportaron esta situación en un 63 %, mientras que los varones en un 55,9%, lo que representa una brecha de más de 7 puntos porcentuales. Esta diferencia sugiere que las mujeres enfrentan una mayor tensión para sostener su desempeño laboral, incluso a costa del tiempo destinado al descanso o actividades personales.

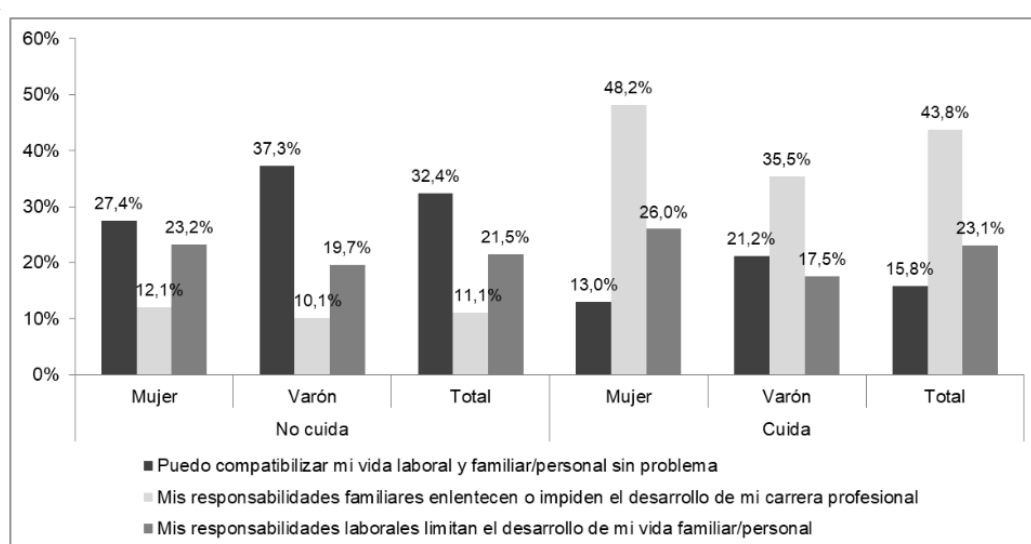
La segunda opción en frecuencia fue la afirmación de que es posible **compatibilizar ambos espacios sin mayores dificultades**, seleccionada por el 27,4% del total. En este caso, la tendencia se invierte: el 33,6% de los varones manifestó no tener problemas para compatibilizar trabajo y cuidado, frente al 22,3% de las mujeres. Esta diferencia de más de 11 puntos evidencia una percepción diferencial de carga o conflicto entre ambos ámbitos, que desfavorece nuevamente a las mujeres. La tercera opción, **postergar el tiempo de ocio y/o descanso para atender responsabilidades familiares**, fue seleccionada por el 22,7% de los/as docentes, sin diferencias significativas entre varones y mujeres.

Al observar los datos de la **población con responsabilidades de cuidado**, las tensiones se acentúan. En este grupo, las dos opciones más frecuentemente seleccionadas fueron la **postergación del tiempo de ocio y/o descanso para cumplir con responsabilidades laborales** y, en segundo lugar, **para cumplir con responsabilidades familiares**. En concreto, el 70,8% de las personas con responsabilidades de cuidado afirmó postergar su tiempo de ocio debido a exigencias laborales. Esta proporción fue aún mayor entre las mujeres (72,3%) que entre los varones (67,9%), evidenciando una sobrecarga más intensa entre las cuidadoras.

Por otro lado, el 44,8% de quienes cuidan manifestó postergar su tiempo de descanso para atender responsabilidades familiares, con una distribución relativamente similar entre mujeres y varones. Esta tendencia refleja cómo el compromiso con las tareas de cuidado impacta el bienestar general de quienes lo asumen, independientemente del sexo, aunque se superpone en mayor medida con otras formas de sobrecarga entre las mujeres.

La encuesta también exploró la percepción de **interferencia o armonía entre los espacios laborales y familiares** así como la existencia de barreras estructurales para compatibilizarlos. El gráfico 17 presenta los resultados comparativos entre la población con y sin responsabilidades de cuidado, mostrando cómo varían las percepciones de conflicto, permeabilidad y conciliación según la experiencia concreta de cuidado y el género.

Gráfico 17. Compatibilización vs. enlentecimiento o limitación entre las esferas laboral/académica y personal/familiar para los/as docentes según responsabilidades de cuidados y sexo



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

Las respuestas recogidas en la encuesta permiten observar que las mujeres con responsabilidades de cuidado son quienes en mayor medida perciben que las demandas familiares enlentecen o impiden el desarrollo de sus trayectorias laborales. En este grupo, el 48,2% de las mujeres identificó esta situación, en comparación con el 35,5% de los varones. Esta diferencia de casi 13 puntos porcentuales evidencia un impacto diferencial de las responsabilidades de cuidado en las oportunidades de desarrollo profesional.

Al desagregar por grado académico, la brecha se profundiza significativamente entre quienes se desempeñan en los grados 1 y 2: el 56,4% de las docentes manifestó que las tareas de cuidado han interferido en sus trayectorias laborales, mientras que solo el 23,3% de los varones reportó una situación similar. Esta diferencia de más de 30 puntos porcentuales revela con contundencia la mayor vulnerabilidad de las mujeres jóvenes o en etapas iniciales de la carrera frente a la conciliación de roles.

Asimismo, al considerar las diferencias por área de conocimiento, es en el ACTNH donde se registra una de las brechas más significativas: el 47,2% de las mujeres reportó haber visto afectada su carrera por las demandas familiares, frente al 23,8% de los varones del mismo campo. Este dato sugiere que, en áreas más masculinizadas, de alta exigencia y ritmo competitivo, las barreras para compatibilizar familia y carrera impactan especialmente sobre las mujeres.

Por otro lado, también se indagó sobre la percepción inversa: cómo las responsabilidades laborales limitan el desarrollo de la vida personal y familiar. En este caso, el 21,9% del total de docentes indicó que sus compromisos académicos dificultan el desarrollo pleno de su vida privada. Esta percepción se intensifica entre quienes tienen responsabilidades de cuidado, alcanzando el 23,1%. Nuevamente, las diferencias por sexo y área de conocimiento resultan relevantes. En el ACTNH, el 27,9% de las mujeres con responsabilidades de cuidado señaló que el trabajo obstaculiza su vida personal, frente al 18,4% de los varones. En el caso de los grados académicos, la mayor cantidad de respuestas se acumulan entre los grados 4 y 5, con el 27,4%, seguido de los grados 3 con el 24,2% de docentes que responden esta opción.

La difícil tarea de conciliar²⁸

Para la población con responsabilidades de cuidados, les resulta difícil o muy difícil conciliar estas tareas con su trabajo, encontrándose diferencias significativas por sexo, como se puede visualizar en la tabla 10.

Tabla 10. Conciliación entre actividades de cuidado y trabajo por sexo

Conciliación	Mujer	Varón	Total
Fácil/Muy Fácil	1,2%	6,3%	3,0%
Ni fácil ni difícil	34,4%	56,1%	42,0%
Difícil/Muy difícil	64,4%	37,6%	55,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración en base al FormA-Docente 2023

Por grado académico, se observa que los/as docentes grado 1 y 2 son los que perciben esta conciliación como más difícil (61,3%), lo que disminuye conforme aumenta el grado. Al analizar la conciliación según área, se observa que, si bien para la mitad o más de los y las docentes, la conciliación trabajo-cuidados es difícil o muy difícil, es en el AS donde se vuelve más difícil que para el resto²⁹.

Si observamos las respuestas por áreas de conocimiento y por grado académico, en todas son las docentes las que superan significativamente a los varones frente al reconocimiento de las dificultades por las que transitan actualmente en el marco de una posible conciliación. En el caso de las áreas de conocimiento, es en el ACTH en

²⁸ Estos datos provienen del FormA Docente 2023. La pregunta seleccionada consulta sobre: "En su experiencia personal, la conciliación entre las actividades de cuidado y su trabajo le resultan"

²⁹ Se suma una tabla con la información detallada por grado académico y área académica en el Anexo xxx.

donde el 68,2% de las mujeres manifiesta las dificultades en poder conciliar ambas actividades frente al 18,7% de respuestas de los varones. Es en esta área en donde la brecha es más pronunciada con relación a las otras.

Con relación a los grados académicos, son los grados 1 y 2 en donde se presentan las mayores diferencias entre las respuestas de los/as docentes. Para el 72,8% de las docentes conciliar ambas actividades les resulta difícil y muy difícil, lo que para los varones significa el 38.8%. Otra diferencia marcada, de 29 puntos porcentuales, se presenta entre las respuestas de las docentes grado 4 y 5 y sus pares varones.

4.12. CARGA MENTAL: LA ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS.

El término “carga mental” de los cuidados apunta a reconocer las actividades de planificación, coordinación, supervisión y toma de decisiones que trascienden la ejecución concreta. En este sentido, los cuidados no sólo implican dedicación *in situ*, sino también implican atención, precaución y planificación permanente. Puede hacerse referencia a este tipo de actividades como aquellas que se ubican detrás del telón, invisibles a la vista, pero que resultan esenciales para la ejecución del conjunto de tareas de cuidado. Entre las cargas más habituales que las mujeres afrontan, se encuentran: sentirse responsables del funcionamiento del hogar, creer que tienen que dejar instrucciones cuando se van de casa o sentir que, aunque sus parejas colaboren, siempre les tienen que pedir que lo hagan. Ahora bien, el problema habitual con la visibilización de dichas actividades es que resultan difíciles de cuantificar.

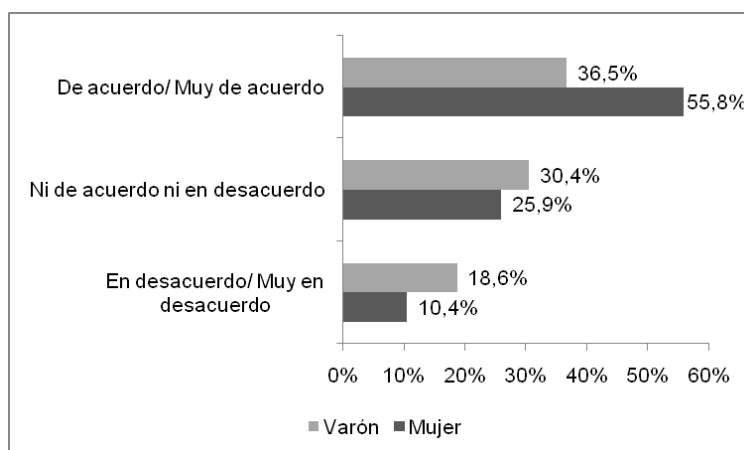
Desde una perspectiva analítica, el foco no debe centrarse únicamente en quién realiza una determinada tarea de cuidado, sino en quién asume la responsabilidad de garantizar el bienestar físico y emocional de las personas, entendiendo los cuidados como una actividad que vela por el sostenimiento integral de la vida en su complejidad. El (relativo) protagonismo masculino en ciertas tareas plantea interrogantes sobre una posible transición hacia nuevos modelos en las relaciones íntimas y de cuidado. En este contexto, cabe preguntarse si estos cambios responden a una mayor visibilización de los cuidados sin modificar sustantivamente la tradicional división sexual del trabajo.

Considerar la “doble exposición o doble trabajo”, en cuanto a los efectos sobre la salud que supone la realización del trabajo asalariado y del trabajo-doméstico y de cuidados, evidencian como la doble presencia se traduce en sobreesfuerzo que supone un riesgo potencial para la salud. La tensión entre las demandas del trabajo y de la familia ha sido reconocido como estresor o factor de riesgo psicosocial. Responder simultáneamente a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar significa reconocer que el trabajo asalariado y el doméstico-familiar forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento cuando es necesario responder a las demandas de ambos espacios.

Con el objetivo de iniciar un proceso indagatorio al respecto de la “carga mental” de los cuidados, que entendemos debe profundizarse, la encuesta consultó sobre la

dificultad de concentrarse en el trabajo por estar preocupado/a en cómo planificar y organizar las tareas de cuidado u otras del hogar. De las personas que respondieron, y que tienen responsabilidades de cuidados, el 49,2% manifestó estar muy de acuerdo/de acuerdo con esta afirmación, el 27,4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 13,2% estar muy en desacuerdo/en desacuerdo con la misma. En estas respuestas surgen diferencias significativas entre varones y mujeres que se presentan en el gráfico 18.

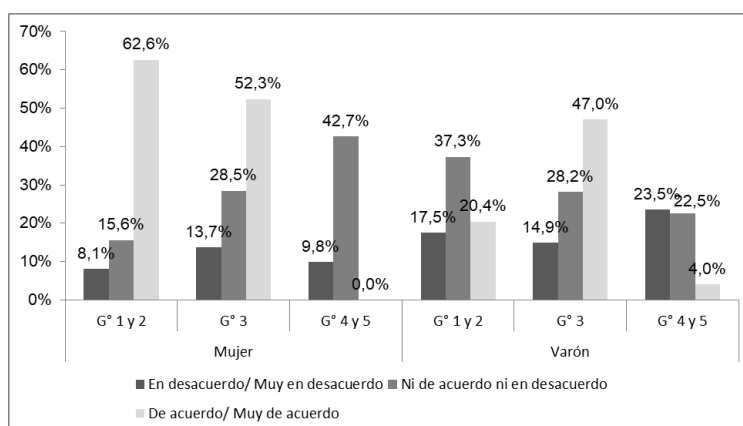
Gráfico 18. Docentes con responsabilidades de cuidado que respondieron a la frase: *A menudo me resulta difícil concentrarme en mi trabajo porque estoy preocupado/a en cómo planificar o gestionar tareas de cuidados u otras tareas del hogar...*, por sexo



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

En el caso de las respuestas por grado académico entre la población que tiene responsabilidades de cuidado, para las docentes grado 1 y 2 el acuerdo frente a esta afirmación alcanza el 62,6%, representando una distancia de 42 puntos porcentuales con relación a la respuesta de los varones sobre su acuerdo. El gráfico 19 presenta el porcentaje de respuestas de los/as docentes por grado académico.

Gráfico 19. Docentes con responsabilidades de cuidado por sexo y grado académico que respondieron a la frase: *A menudo me resulta difícil concentrarme en mi trabajo porque estoy preocupado/a en cómo planificar o gestionar tareas de cuidados u otras tareas del hogar...*



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta. 2024.

4.13. MECANISMOS PARA LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN LA UDELAR.

Las políticas y acciones que buscan integrar los cuidados en la Udelar son recientes. En el 2019 se crea la Comisión Central de Cuidados³⁰ con el objetivo de asesorar y promover recomendaciones que apunten a adaptar e incorporar armónicamente a la normativa e institucionalidad universitaria la dimensión de cuidados desde una perspectiva integral, esto es tomando en cuenta todas las actividades que se nuclean bajo esta dimensión. La conformación de esta Comisión implica la asunción por parte de la Udelar de un rol corresponsable en el marco de las actividades de cuidados. Esto exige pasar de la visión en donde los cuidados son concebidos como una responsabilidad privada, hacia la asunción de una responsabilidad colectiva en la gestión y tareas de cuidado como directriz estratégica. A esto se suma el desafío de trascender únicamente a la mujer como sujeta de la normativa, y la maternidad-paternidad como casi exclusiva actividad de cuidado. La orientación que marca el rumbo de la política que busca diseñarse, apunta a promover una transformación normativa y cultural dentro de la institución, reconociendo el rol que esta debe asumir para facilitar la conciliación entre las actividades de cuidados y productivas; así como también reconocer las actividades de cuidado como parte del desarrollo de las actividades académicas.

Bajo este marco, se ha venido trabajando, en un primer momento, en tres ejes: i) diseño de un sistema de cuidados de niños/as de 0 a 3 años, ii) creación de una normativa que ampare los actuales espacios de recreación que se impulsan en la Udelar y, iii) revisión, ajuste y diseño de normativa universitaria a efectos de contemplar la dimensión cuidados para estudiantes, docentes y funcionarios/as. Esto busca acompañarse de campañas y espacios de sensibilización para transformar estereotipos de género que asocian a las mujeres como las únicas o mejores cuidadoras en relación a los varones.

Una de las medidas impulsadas, que tiene antecedentes desde el 2016 en distintos servicios, fue la creación de los espacios de recreación que se impulsan principalmente durante las vacaciones en la educación primaria y secundaria. Otras medidas adoptadas son las de tiempo, las licencias, que se ajustan a la normativa nacional. Recientemente, en el 2024, la Udelar aprobó una serie de cambios en la normativa sobre licencias por maternidad, paternidad y cuidados. Las modificaciones apuntan a que el funcionariado cuente con nuevos derechos que dan respuesta a necesidades vinculadas a la temática³¹. En principio, se resolvió modificar el nombre del capítulo de licencias por maternidad que pasó a denominarse «Licencias por maternidad, cuidados del recién nacido y lactancia». Además se crearon tres incisos que introducen plazos de licencias más extensos para contemplar casos en que la o el recién nacido tenga problemas de salud. Por su parte, se reglamentó una licencia que contempla el periodo de cuidados posterior a la licencia maternal. Las modificaciones también establecen procedimientos retroactivos para casos anteriores a la puesta en vigencia de los artículos.

³⁰ Por más información: <https://gestion.udelar.edu.uy/node/101>

³¹ Por más información: <https://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2024/10/Ordenanza-Licencias-001.pdf>

También se crearon tres nuevos incisos que estipulan los derechos de las funcionarias embarazadas a ausentarse de su lugar de trabajo para hacerse controles y otras consultas relacionadas. La normativa también hace referencia al derecho del funcionariado a ausentarse de su lugar de trabajo a efectos de «acompañar a su cónyuge, concubina o pareja a los controles de embarazo». Para ambos casos es necesario «dar aviso a su superior inmediato con, por lo menos, dos días de anticipación, y el mismo no podrá ser negado por ninguna circunstancia». Por otra parte, se modificaron los artículos 21 y 28 de la ordenanza. El 21 refiere al derecho a licencia que tienen las madres para el cuidado de su hija o hijo y las condiciones necesarias para el otorgamiento de reducciones horarias. Mientras que el 28 hace énfasis en el derecho a licencia que tienen los funcionarios padres luego del nacimiento de su hija o hijo y las distintas situaciones en las que se puede extender el beneficio.

Tomando en cuenta el trabajo realizado por la Comisión, principalmente ya que al momento de aplicar la encuesta aún no se habían realizado las modificaciones en la ordenanza de licencias, interesaba indagar al respecto del conocimiento de la población docente de algunas de las medidas implementadas. **La mayoría de la población, el 57,9% conoce alguna de estas medidas. Vale destacar, de igual manera, el alto porcentaje de la población que no las conoce, el 24% y el 15,8% que declara no conocer ninguna medida.**

Entre la población que tiene cuidados a cargo parece haber un mayor conocimiento, el 69,2%. Entre las respuestas de mujeres y varones, las primeras son las que conocen más algunas de estas medidas, el 70,5% frente al 66,7% de los varones. Con relación a los grados académicos, en todos los grados también son las mujeres las que tienen un mayor conocimiento al respecto de alguna de estas medidas.

En cuanto a su uso, el 65,2% manifiesta haber utilizado alguno de estos mecanismos. Las mujeres que hacen uso de algún mecanismo representa el 71,1% y para los varones el 53,6%. La flexibilidad horaria es el principal mecanismo utilizado por el conjunto de la población, 86,5%, y los espacios de recreación son mencionados en segundo lugar, el 39,1%.

Para aquella población que declaró no utilizar ningún mecanismo, el 23%, la mayoría aduce su no uso ya que estos no se adaptan a las necesidades, el 57,1%. Para las personas que cuidan, y no utilizan ningún mecanismo - el 24,7% -, el 96,9% de las docentes manifiestan que estos no se adaptan a sus necesidades, mientras que esto representa el 66,6% para los varones.

Modificaciones en el trabajo³²

La población que asume responsabilidades de cuidado ha debido implementar distintas modificaciones en su actividad laboral con el fin de atender dichas tareas. Cabe destacar que entre la población encuesta el 19% declaró no haber realizado ninguna de las modificaciones que se presentaban como opción, esto representó el 18,6% en mujeres y el 19,8% en varones. Entre los cambios más frecuentemente reportados se encuentran: retirarse antes del trabajo (63,8%), ausentarse por algunas horas (55,8%), faltar al trabajo (39,6%) y utilizar licencias personales para atender responsabilidades de cuidado (35,6%).

Tabla 11. Modificaciones en el trabajo para asumir responsabilidades de cuidados durante 2022 por sexo (sólo los/as que cuidan)

Modificaciones	Mujer	Varón	Total
Retirarse antes	63%	65,2%	63,8%
Ausentarse algunas horas	50,8%	65,2%	55,8%
Faltar	42,9%	33,3%	39,6%
Licencia personal	41,5%	24,4%	35,6%
Reducir horas	7,9%	10,1%	8,6%
Licencia Social	4%	4,7%	4,3%

Fuente: FormA-Docente 2023

*Otra opciones que recibieron menos respuestas fueron: Licencia sin goce de sueldo y renunciar.

Estas estrategias reflejan las formas en que el trabajo remunerado se adapta —no sin tensiones— a las exigencias del trabajo reproductivo, muchas veces sin reconocimiento institucional. Las diferencias presentadas entre las modificaciones adoptadas, principalmente por las mujeres, permiten identificar no solo el impacto general del cuidado sobre el desempeño laboral, sino también las **asimetrías de género en la carga y la gestión cotidiana del tiempo**.

El análisis por grado académico revela que los/as docentes de grado 3 son quienes, en términos relativos, han tenido que realizar menos modificaciones en su trabajo en la Udelar para asumir responsabilidades de cuidado. No obstante, en todos los grados se observa que la modificación más frecuente ha sido retirarse antes del lugar de trabajo, superando el 59 % en todos los casos. En segundo lugar, se ubica la ausencia por algunas horas, también con porcentajes elevados, siempre por encima del 48,7%.

En cuanto a la opción de faltar al trabajo, esta fue adoptada por más de la mitad de los/as docentes de grados 1 y 2 en el último año, lo que indica una mayor exposición a situaciones de incompatibilidad entre los tiempos laborales y de cuidado en los tramos iniciales de la carrera. En contraste, este porcentaje se reduce al 30% entre

³² El relevamiento FormA-Docente consulta acerca de las modificaciones que tuvieron que hacer los y las docentes en el trabajo para asumir responsabilidades de cuidados.

los/as docentes de grados superiores, lo que sugiere una mayor capacidad de conciliación, probablemente asociada a mayor autonomía, recursos o estabilidad laboral.

Si bien la Universidad ha avanzado en la institucionalización de los cuidados mediante transformaciones normativas y políticas que reconocen su responsabilidad colectiva en esta dimensión, aún persisten desafíos significativos. Los resultados de esta encuesta aportan evidencia sobre las brechas de género que se generan en torno a las responsabilidades de cuidado, y pueden constituir una base sólida para el diseño de mecanismos que respondan de manera más efectiva a las necesidades del cuerpo docente, en particular de las mujeres que asumen dichas responsabilidades. Asimismo, resulta fundamental ampliar el conocimiento sobre las medidas existentes, fomentar su utilización equitativa y promover un cambio cultural orientado a desarticular los estereotipos de género, con el fin de garantizar un entorno académico y laboral más inclusivo y corresponsable.

5. REFLEXIONES FINALES

Los resultados de esta investigación evidencian con claridad que las responsabilidades de cuidado siguen constituyendo un obstáculo estructural para el desarrollo pleno de las trayectorias académicas, especialmente entre las mujeres. Si bien en los últimos años la Udelar ha incorporado políticas que reconocen esta dimensión, persisten tensiones entre las exigencias del trabajo académico y las condiciones necesarias para una vida laboral equitativa y sostenible.

En este sentido, resulta indispensable revisar críticamente las culturas organizacionales dominantes y las lógicas de funcionamiento institucional que continúan privilegiando un modelo de dedicación plena, lineal y desprovisto de interrupciones, basado en la figura idealizada de un/a docente sin responsabilidades familiares. Este modelo reproduce desigualdades de género y refuerza un orden académico androcéntrico, en el que la conciliación se sigue percibiendo como una responsabilidad individual y feminizada, más que como un compromiso colectivo e institucional.

La visibilización del cuidado como componente legítimo del trabajo académico no solo interpela las condiciones materiales en las que se desarrolla la carrera docente, sino también los sentidos que la universidad atribuye al conocimiento, a la productividad y al mérito. Reconocer esta dimensión implica ampliar los criterios de evaluación y diseñar políticas que promuevan una redistribución efectiva de las responsabilidades y los tiempos.

Avanzar hacia una universidad corresponsable requiere no solo fortalecer los marcos normativos y los dispositivos de apoyo, sino también fomentar una transformación cultural que rompa con los estereotipos de género, legitime otras formas de productividad y habilite trayectorias diversas. Apostar a una institucionalidad del cuidado es apostar por una universidad más justa, inclusiva y comprometida con el bienestar de quienes la habitan.

ANEXO 1: FORMULARIO DE LA ENCUESTA

1. Las respuestas proporcionadas serán tratadas con absoluta confidencialidad, protegiendo los datos personales y manteniendo el secreto estadístico según las leyes N° 18.331 y N° 16.616.

Los datos se utilizarán únicamente con fines estadísticos para la mencionada investigación. ¿Otorga su consentimiento para proseguir con la encuesta?

- 1. Sí
- 0. No (Fin de la encuesta)

Módulo I: Trayectoria Laboral

2 - A continuación se muestran una serie de enunciados respecto a la elección de trabajar en la Universidad de la República. Elija las opciones con las cuales se sienta más identificado/a.

Elegí trabajar en la Universidad porque...*

Por favor, marque TODAS las que correspondan.

- 1. Me permite desarrollar mis intereses académicos y/o profesionales
- 2. Me da prestigio
- 3. No he podido conseguir un mejor trabajo
- 4. Me permite atender mis responsabilidades familiares
- 5. Me permite satisfacer mis necesidades económicas
- 6. Otros. Especifique

3 - A lo largo de su trayectoria laboral, ¿hubo personas que le apoyaron para iniciar o continuar la vida académica? *

Se entiende por "apoyo" instancias en donde se sintió que se le incentivó a desarrollar su carrera, se le brindaron ayudas extras para poder cumplir con sus tareas, logró generar estrategias colectivas para compatibilizar el trabajo con otras actividades - por ejemplo de cuidados -, se sintió escuchada/o en momentos que lo necesitó.

- 1. Sí
- 0. No (Pasa a 05)

Apoyo en la vida académica

¿En qué grado se ha sentido apoyado/a por...*

Donde 1 es "Nada apoyado/a" y 5 es "Muy apoyado/a"

	1	2	3	4	5
4.1 Colegas de la universidad?					
4.2 Directores/as y/o jefes/as?					
4.3 Familia y/o amigos/as					

Trabajo en Udelar

En su trabajo en la Udelar, ¿cuán satisfecho/a se encuentra actualmente con...*
Donde 1 es "Nada satisfecho/a" y 5 es "Muy satisfecho/a"

	1	2	3	4	5	No corresponde
5.1 Actividades de enseñanza?						
5.2 Publicaciones realizadas?						
5.3 Ascensos laborales u obtención de puestos de mayor responsabilidad?						
5.4 Participación en eventos académicos?						
5.5 Actividades de gestión?						
5.6 Reconocimiento de colegas por mi trabajo?						
5.7 Actividades de investigación?						
5.8 Actividades de extensión, vinculación con el medio y divulgación científica?						

¿Cuáles han sido los hitos más significativos en su trayectoria laboral en la Udelar?*

Por favor, marque **TODAS** las que correspondan

- 6.1 Recibir apoyo económico para realizar estudios de posgrado
- 6.2 Culminar el doctorado o posdoctorado
- 6.3 Acceder a un cargo docente efectivo
- 6.4 Ingreso al Régimen de Dedicación Total
- 6.5 Categorización en el Sistema Nacional de Investigadores
- 6.6 Ser responsable en proyectos de investigación financiados (fondos CSIC y/o ANII)
- 6.7 Acceder a un puesto de mayor responsabilidad
- 6.8 Otros. Especifique
- 6.9 Ninguna de las anteriores

7 - ¿Ha accedido a algún cargo de responsabilidad en el marco de su trayectoria laboral en Udelar?*

- 1. Sí
- 0. No (Pasa a 10)

Acceso a cargos de responsabilidad

¿A cuál de los siguientes cargos de responsabilidad ha accedido? Marque **TODAS** las que corresponda *

- 8.1. Decano/a o Director/a
- 8.2. Coordinador/a (Departamento /Instituto/Unidad Académica)
- 8.3. Responsable y/o co-responsable de un proyecto/ grupo de investigación
- 8.4. Coordinación carrera de grado
- 8.5. Coordinación carrera de posgrado
- 8.6. Otro. Especifique

9 - ¿Cuál es su grado de acuerdo con la siguiente frase?: He accedido a un cargo de responsabilidad con un alto costo personal y/o familiar. *

- 1. Muy en desacuerdo
- 2. En desacuerdo
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Muy de acuerdo

Expectativas a futuro

¿Cuáles son sus expectativas respecto a su futuro laboral?*

Por favor, marque TODAS las que correspondan

- 10.1 Seguir como hasta ahora
- 10.2 Obtener mayor titulación académica
- 10.3 Ascender en mi carrera docente
- 10.4 Aumentar la dedicación horaria
- 10.5 Disminuir la dedicación horaria
- 10.6 Acceder a un puesto de mayor responsabilidad
- 10.7 Seguir vinculado/a a la institución, pero continuar desarrollando mi carrera por fuera de la Udelar
- 10.8 Desvincularme de la institución próximamente
- 10.9 Otros. Especifique

Módulo II: Tensiones entre trayectorias laborales y familiares

11- A lo largo de las trayectorias laborales se van tomando decisiones que permitan articular las actividades laborales y las responsabilidades familiares o la vida personal. En su caso, ¿cree que sus decisiones...*

- 1. han priorizado sus intereses y aspiraciones académicas y profesionales?
- 2. han priorizado sus responsabilidades familiares y/o su vida personal?
- 3. han buscado compatibilizar ambas obligaciones (familiares y laborales)?

¿Qué decisiones debió tomar en su vida personal/familiar por cuestiones de trabajo?*

Por favor, marque TODAS las que correspondan.

- 12.1 Postergar la maternidad/paternidad
- 12.2 Renunciar a la maternidad/paternidad
- 12.3 Renunciar a tener más hijos/as
- 12.4 Postergar a actividades de ocio y tiempo libre
- 12.5 Otros. Especifique
- 12.6 Ninguna de las anteriores

¿Qué decisiones debió tomar para asumir responsabilidades familiares?*

Por favor, marque TODAS las que correspondan.

- 13.1 Postergar mejoras en el trabajo
- 13.2 Renunciar a mejoras en el trabajo
- 13.3 Postergar aspiraciones de formación
- 13.4 Renunciar a aspiraciones de formación
- 13.5 No presentarse a la renovación del Régimen de Dedicación Total y/o del Sistema Nacional de Investigadores
- 13.6 Otros. Especifique
- 13.7 Ninguna de las anteriores

¿Ha renunciado a participar en algunas de estas actividades por no poder compatibilizar los tiempos de cuidados con los laborales?*

Por favor, marque TODAS las que correspondan.

- 14.1 Concursar por una beca de formación
- 14.2 Concursar por un grado académico mayor
- 14.3 Dirigir proyectos de investigación/grupos de investigación
- 14.4 Dirigir tutorías de grado y/o posgrado
- 14.5 Realizar estadías de investigación/pasantías
- 14.6 Publicar en revistas académicas arbitradas u otro tipo de publicaciones
- 14.7 Aceptar invitaciones académicas (conferencias, reuniones científicas, docente invitado/a, etc)
- 14.8 Participar en proyectos de investigación nacionales o internacionales
- 14.9 Participar en congresos, seminarios, etc
- 14.10 Participar como responsable de un curso (grado y/o posgrado)
- 14.11 Participar en espacios de toma de decisiones dentro de la Udelar
- 14.12 Otros. Especifique
- 14.13 No he renunciado a ninguna actividad por este motivo

15- En el último año, ¿asistió a cursos, jornadas y/o congresos?

- 1. Si
- 0. No (Pasa a 17)

Si durante el último año tuvo personas a cargo, ¿quién se ocupó de los cuidados de las personas cuando asistió a cursos, jornadas y/o congresos? Por favor, marque TODAS las que correspondan.

- 16.1 No tuve personas a cargo
- 16.2 Pareja o ex-pareja
- 16.3 Familiares de manera remunerada
- 16.4 Familiares de manera no remunerada
- 16.5 No familiares de manera remunerada (en el hogar o institucionalizado)
- 16.6 No familiares de manera no remunerada
- 16.7 Apoyo de la Udelar (espacios de recreación y/o cuidados)

17. ¿Por qué motivo? *Por favor, marque TODAS las que correspondan**

- 17.1 No podía costear el gasto
- 17.2 No podía ausentarme de mis estudios
- 17.3 No podía ausentarme de mi trabajo
- 17.4 No disponía de tiempo
- 17.5 No contaba con apoyo para cuidar de la/s persona/s a mi cargo
- 17.6 El evento no contaba con apoyo - espacios recreación y/o cuidados- durante las presentaciones
- 17.7 Otros. Especifique

18. Indique las situaciones con las que se identifica actualmente.*
Por favor, marque TODAS las que correspondan.

- 18.1 Puedo compatibilizar mi vida laboral y familiar/personal sin problema
- 18.2 Mis responsabilidades familiares enlentecen el desarrollo de mi carrera profesional

18.3 Mis responsabilidades familiares impiden el desarrollo de mi carrera profesional

18.4 Mis responsabilidades laborales limitan el desarrollo de mi vida familiar/personal

18.5 Postergo mi tiempo de ocio y/o descanso para cumplir con mis responsabilidades laborales

18.6 Postergo mi tiempo de ocio y/o descanso para cumplir con mis responsabilidades familiares

18.7 No me siento representado/a por ninguna de las anteriores

19 - Indique cuán de acuerdo se encuentra con la siguiente afirmación:

A menudo me resulta difícil concentrarme en mi trabajo porque estoy preocupado/a en cómo planificar o gestionar tareas de cuidados u otras tareas del hogar*

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Muy de acuerdo

20 - En su ámbito laboral, ¿existe algún mecanismo que permita conciliar los tiempos laborales y de cuidados?*

Por ejemplo: Centros de recreación y cuidados, flexibilidad horaria u otros mecanismos.

1. Sí
0. No (Pasa a 25)
9. No sé (Pasa a 25)

21 - ¿Ha utilizado alguno de esos mecanismos?*

1. Sí
0. No (Pasa a 23)
9. No corresponde (no tengo personas a cargo) (Pasa a 25)

¿Cuáles? Por favor, marque TODAS las que corresponda

22.1 Centros de recreación y cuidados

22.2 Flexibilidad horaria

22.3 Otros (especifique)

23.1 - ¿Por qué no?*

1. No los necesito
2. No se adaptan a mis necesidades

23.2 Otros. Especifique

24 - ¿Tiene recomendaciones para mejorar estos mecanismos o generar nuevos?

Fin de la encuesta

25- ¿Estaría interesado/a en participar en un grupo de discusión sobre la temática de las trayectorias laborales y la corresponsabilidad en los cuidados?

- 1. Sí
- 0. No

26. Correo electrónico:

Por favor ingrese el mismo correo al que le llegó la invitación a completar la encuesta

27 - Si tiene algún comentario final, puede hacerlo a continuación.