



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: IX Número: 2. Artículo no.:100 Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2022.

TÍTULO: Masculinidades sostenibles, trabajo doméstico y desempeño de profesoras universitarias en la COVID-19; cuando el hogar se volvió parte de la organización.

AUTOR:

1. Dr. Miguel Angel Reyna Castillo.

RESUMEN: El confinamiento por la COVID-19 orilló a las organizaciones educativas al “trabajo en casa”, existiendo disrupciones en el desempeño, especialmente en mujeres, quienes cumplen funciones académicas en medio del incremento del trabajo doméstico, y muchas veces, conviviendo en una cultura machista donde la mujer tiene total responsabilidad del cuidado en el hogar. El objetivo de este trabajo es analizar la relación entre la cultura masculina de participación en el hogar y el desempeño organizacional de académicas universitarias en la COVID-19. La metodología fue empírica estadística ($n = 255$) y mediante un ANOVA-K se encontró, que en los hogares donde existe mayor cultura de participación masculina, el desempeño organizacional de las académicas universitarias tiende a superar significativamente al de sus colegas.

PALABRAS CLAVES: masculinidades socialmente sostenibles, trabajo doméstico, desempeño de profesoras universitarias, organización educativa, COVID-19.

TITLE: Sustainable masculinities, domestic work, and performance of university professors in COVID-19; when the home became part of the organization.

AUTHOR:

1. PhD. Miguel Angel Reyna Castillo.

ABSTRACT: Confinement by COVID-19 led educational organizations to “work at home”, with disruptions in performance, especially in women, who perform academic functions amid the increase in domestic work, and many times, living in a macho culture where the woman has full responsibility for care in the home. The objective of this work is to analyze the relationship between the male culture of participation at home and the organizational performance of university academics in COVID-19. The methodology was statistical empirical (n = 255) and through an ANOVA-K it was found that in households where there is a greater culture of male participation, the organizational performance of university academics tends to significantly exceed that of their colleagues.

KEY WORDS: socially sustainable masculinities, domestic work, performance of university professors, educational organization, COVID-19.

INTRODUCCIÓN.

En la pandemia por la COVID-19, las organizaciones educativas tanto públicas como privadas, se vieron obligadas a funcionar bajo la modalidad de “trabajo en casa” para lograr sostener a flote sus actividades. Lo anterior implicó que los académicos de todos los niveles vivieran la experiencia de una línea casi invisible para distinguir entre el momento laboral y el de vida personal (Boncori, 2020).

El eclipse de actividades laborales y de hogar trajo algunas disrupciones organizacionales especialmente en el desempeño laboral de mujeres, quienes tuvieron que lidiar con un incremento de servicios para los miembros de la familia que ahora estaban todo el tiempo en casa, y donde la cultura machista dicta que la mujer tiene total responsabilidad de éstos (Martínez et al., 2020).

Considerando estos aspectos de la desigualdad de género, el confinamiento, así mismo, se vuelve una oportunidad para conocer qué tan socialmente sostenibles son las relaciones entre los géneros y

conocer el impacto que tiene en el desempeño académico de hombres y mujeres. En este sentido, la Organización de los Estados Americanos (OEA), en su Comisión Interamericana de las mujeres (CIM), advierte sobre los impactos hacia la mujer en el contexto de confinamiento, y dentro de las principales preocupaciones se encuentra el aumento de la carga global hacia la mujer en el trabajo doméstico y en los cuidados hacia los miembros de la familia (Martínez et al., 2020). Dicha sobre carga de cuidados, impacta significativamente en la salud física y mental de la mujer, trayendo por tanto, una merma en su desempeño laboral. Lo anterior trae por consecuencia un impacto en los derechos económicos de la mujer, pues al aumentar la carga de cuidados en el hogar se restan horas y energía al trabajo remunerado, poniendo en riesgo su productividad, su permanencia y salario.

En el contexto específico de las mujeres dentro de las organizaciones educativas, la COVID-19 ha repercutido en el desempeño de académicas y/o investigadoras en todo el mundo. En Reino Unido, Boncori (2020), en su narrativa intersubjetiva existencial, pone en la mesa del diálogo, cómo el trabajo académico desde casa dentro de la pandemia ha afectado temas que van desde lo emocional, la invasión virtual del espacio doméstico, la privación de un espacio definido como "lugar de trabajo", la carga de trabajo y el bienestar. Esto aspecto teniendo un costo en la idoneidad para un contexto de trabajo óptimo.

En Noruega, Yildirim et al., (2021) hacen una distinción por sexo y en sus resultados evidenciaron la diferencia significativa entre la productividad académica de profesoras y profesores en el contexto de la pandemia. Constataron la afectación negativa que ejerce la carga por rutinas en el cuidado de los niños y por las tareas del hogar en el desempeño académico de las mujeres.

En E.E.U.U, Guy y Arthur (2020) con su reflexión, también muestran como las mujeres académicas norte americanas, han hecho "malabares" para la conciliación del trabajo doméstico, la crianza de los hijos y la actividad académica, y como ello, es un factor que repercute en el trabajo de mujeres académicas, pero no por igual en hombres académicos.

Las desigualdades en los roles de género tienen un trasfondo cultural profundo. En Australia, Nash y Churchill (2020), reflexionan cómo el origen de la desigualdad hacia la mujer académica en tiempos de COVID-19, no tiene su origen en la COVID-19, nace de una estructura ideológica preexistente más profunda, donde se declaran roles de género por naturaleza, como el de los servicios en el hogar. Motta (2020), también desde la perspectiva australiana, refuerza la idea de cómo la cultura de género fomenta la desigualdad en las tareas del hogar, el fomentar en la mujer la figura tradicional de “mujer abnegada” (que se niega a sí misma como virtud). En un contexto cultural de masculinidades tradicionales o machistas y una figura de mujer abnegada, hace que al aumentar la permanencia de las personas en el hogar, aumente la demanda de los cuidados y se vuelve insostenible conciliar a largo plazo satisfacer la demanda de cuidados y su labor académica.

Como se puede observar, en los estudios internacionales, así como en la mirada interamericana, se entretiene el tema de una cultura masculina, donde aún subsiste una creencia de la asignación natural hacia la mujer de la responsabilidad del trabajo doméstico, los cuidados y la crianza de los y las hijas. Esta creencia tiene un efecto de bienestar físico y mental en la mujer, y termina teniendo consecuencias en su desempeño académico como parte de una organización; dicha realidad vulnera los objetivos sociales que se pretenden en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible (Naciones Unidas, 2020); es decir, no permite un desarrollo de bienestar a largo plazo en las mujeres académicas, así mismo, trunca y vuelve pantanoso el avance y cumplimiento de su labor universitaria; por lo dicho, se desprende la hipótesis general de esta investigación:

Hi. Las académicas con mejor nivel de masculinidad sostenible en el hogar tienden a superar significativamente a sus colegas en cuanto al desempeño académico.

Ante lo mencionado, el objetivo de este trabajo es analizar la relación entre la cultura masculina de participación en el hogar y el desempeño organizacional de académicas universitarias en la COVID-19. La metodología fue empírica estadística, y a partir del levantamiento de 255 encuestas tipo Likert

a académicas universitarias de México, se les pidió que evaluaran a la cultura masculina de los hombres que cohabitan en su hogar, así mismo, evaluar su propio desempeño académico en tiempos de la COVID-19. Se comprobaron las hipótesis mediante la técnica estadística no paramétrica de ANOVA-K. Finalmente se presentan resultados y conclusiones.

DESARROLLO.

Desarrollo socialmente sostenible y Teoría de Recursos y capacidades.

Ya hace décadas Amartya Sen (1993), filósofo y economista, afirmaba que el único camino para el desarrollo sostenido en una nación, región o comunidad es el cultivo de capacidades clave que empoderen a la ciudadanía: educación, trabajo digno, salario justo, salud y equidad de género; así mismo y recientemente, en el informe de los avances en los Objetivos del Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2020) se sigue haciendo la advertencia de no bajar la guardia en los aspectos sociales de la sustentabilidad. Se insiste en el llamado a la sustentabilidad social, poniendo especial cuidado en temas como el señalado en el objetivo 2 sobre salud y bienestar, el objetivo 4 sobre educación de calidad, el objetivo 5 sobre equidad de género y objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico.

En México, en aras de dar seguimiento nacional a la Agenda 2030, incluso la iniciativa gubernamental nacional ha dirigido sus objetivos de políticas públicas e investigación a fortalecer los llamados Programas Estratégicos Nacionales [ProNacEs] (Conacyt, 2021), donde un tema al que se le ha puesto énfasis es el relativo a la equidad y no violencia por razones de género.

Aunque se podría esperar, que los contextos caóticos como la crisis sanitaria y socioeconómica que enfrenta el mundo por la pandemia causada por la COVID-19, nos volviera más solidarios y cuidadosos en los temas humanos, algunas masculinidades han mostrado una postura de hegemonía y con poca sensibilidad a la vivencia equitativa de los derechos entre hombres y mujeres (Thomson, 2020). En este trabajo se propone el concepto de masculinidades socialmente sostenibles, como

aquella cultura y prácticas de varones que están a favor de la equidad de género, rompiendo creencias tradicionales, como la cultura machista.

Este trabajo apoya sus hipótesis en la Teoría de Recursos y Capacidades (TRC) (Barney, 1991) donde el desempeño organizacional tiene su inicio en capacidades básicas de eficiencia y éstas nacen de lo valioso de los recursos internos como el capital humano. Se toma en cuenta la postura de la extensión teórica de Tate y Bals (2018), la Visión Basada en Recursos Sociales (VBRS), donde aspectos sociales como la equidad de género son un recurso interno valioso para el desempeño en las organizaciones. Se analiza el desempeño organizacional de las mujeres académicas mexicanas, tomando en cuenta su participación laboral individual desde casa, teniendo éste, como factor influyente la cultura masculina en cuanto a sus creencias sobre su responsabilidad en las tareas domésticas y cuidados del hogar.

El concepto de la Cultura socialmente sostenible se enmarca en la conceptualización que hacen Marshall et al., (2015), donde ubican a la sostenibilidad social organizacional en tres niveles: Cultura, prácticas básicas y prácticas avanzadas hacia la sustentabilidad social.

Dado que el tema de la equidad de género ha sido considerado un factor de desarrollo socialmente sostenible (Marshall et al., 2015; Naciones Unidas, 2020; Sen, 1993), se implica; por tanto, que a mayor Cultura de equidad de género en varones, mayor es considerada una Masculinidad socialmente sostenible. El aspecto concreto por evaluar en este trabajo es la influencia que tienen las creencias de hombres sobre los cuidados y los trabajos domésticos en el desempeño académico de mujeres universitarias mexicanas.

Metodología.

Todas las participantes fueron mujeres académicas universitarias que cohabitan con una pareja varón. Las participantes fueron elegidas de diversas universidades públicas y privadas de México utilizando procedimientos de muestreo por conveniencia haciendo un envío digital de encuesta. Participaron un

total de 255 académicas en la investigación. Entre las 255 académicas universitarias, el 69.39% se concentran en 10 universidades y el 30.61% en otras. Las cuatro primeras principales universidades participantes fueron Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad Tecnológica Tamaulipas Norte (UTTN), Instituto Politécnico Nacional (IPN) y Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT), con un promedio de 10% de la participación por cada una. La metodología fue empírica estadística y de las medias de la autopercepción de desempeño académico de las académicas, se formó la variable numérica de Desempeño Académico.

La variable que permitió a la formación de grupos fue con base a las medias de los cuatro ítems Likert de Cultura de masculinidades sostenibles (por ejemplo, CUL_MASC_SOST_1: “Los hombres en su hogar consideran que el cuidado de los hijos -salud, higiene, juego- es igualmente su responsabilidad”). Se jerarquizaron las medias obtenidas en la variable Cultura de masculinidades sostenibles, medidas con gradualidad Likert del 0 al 4, de la mayor a la menor y se obtuvieron tres grupos: TERCIL 1. Masculinidad sostenible alta (M=3 a 4), TERCIL 2. Masculinidad sostenible meso (M =2) y TERCIL 3. Masculinidad sostenible baja (M =1.75 a 0) (Tabla 1).

Tabla 1. Operación de variables.

Dimensión	Nombre de la variable	Definición conceptual	Definición operacional	Grupos y escala de medición	Fuente de información
DESEMPEÑO ACADÉMICO	Calificación / Variable dependiente	Cumplimiento de funciones académicas	Media de autopercepción de desempeño académico	Rango Likert: 0 a 4	Encuesta
NIVEL DE MASCULINIDAD SOSTENIBLE	TERCIL 1. Masculinidad sostenible alta	Alto nivel cultural de equidad de género en cuanto al trabajo doméstico	Primer grupo de los tres en la jerarquía de medias en la evaluación de participación masculina.	Rango de media: 3 a 4	Encuesta
	TERCIL 2. Masculinidad sostenible meso	Meso nivel cultural de equidad de género en cuanto al trabajo doméstico.	Segundo grupo de los tres en la jerarquía de medias en la evaluación de participación masculina.	Rango de media: 2 a 2	Encuesta
	TERCIL 3. Masculinidad sostenible baja	Bajo nivel cultural de equidad de género en cuanto al trabajo doméstico.	Tercero grupo de los tres en la jerarquía de medias en la evaluación de participación masculina.	Rango de media: 1.75 a 0	Encuesta

Elaboración propia.

En primer momento se hizo uso de programa para ecuaciones estructurales SmartPLS 3 (Ringle et al., 2015), mediante el cual se valoró el modelo de medida en cuanto su consistencia interna.

Para el contraste de hipótesis, dado que la variable numérica no se comporta con distribución normal, se tomó la decisión de usar la prueba estadística no paramétrica ANOVA-K, mediante el software IBM SPSS Statistics V. 26. Lo anterior para determinar si existe una diferencia significativa entre las medias de desempeño académico entre los tres grupos generados de acuerdo con el factor de Nivel de masculinidades sostenibles.

La prueba de Kruskal-Wallis permite conocer el grado y las diferencias principales Inter grupos (Chen et al., 2021; Kruskal y Wallis, 1952)

Resultados.

Fiabilidad individual y validez de constructos.

Se comprobó la fiabilidad del instrumento, valorando individualmente los ítems donde los valores de las cargas externas fueron satisfactorios >0.707 (Hair et al., 2019).

Se valoraron los constructos en donde la fiabilidad compuesta debe ser >0.70 . La validez de los constructos también cumplió con valores satisfactorios en su alfa de Cronbach (Desempeño académico, $\alpha=0.909$ y Cultura de Masculinidad sostenible, $\alpha=0.872$).

En cuanto a validez convergente y el criterio de Varianza Extraída Media (AVE), los parámetros deben ser ≥ 0.5 y, como se observa, todas las medidas están por encima del umbral requerido según Hair et al., (2019) (Tabla 2).

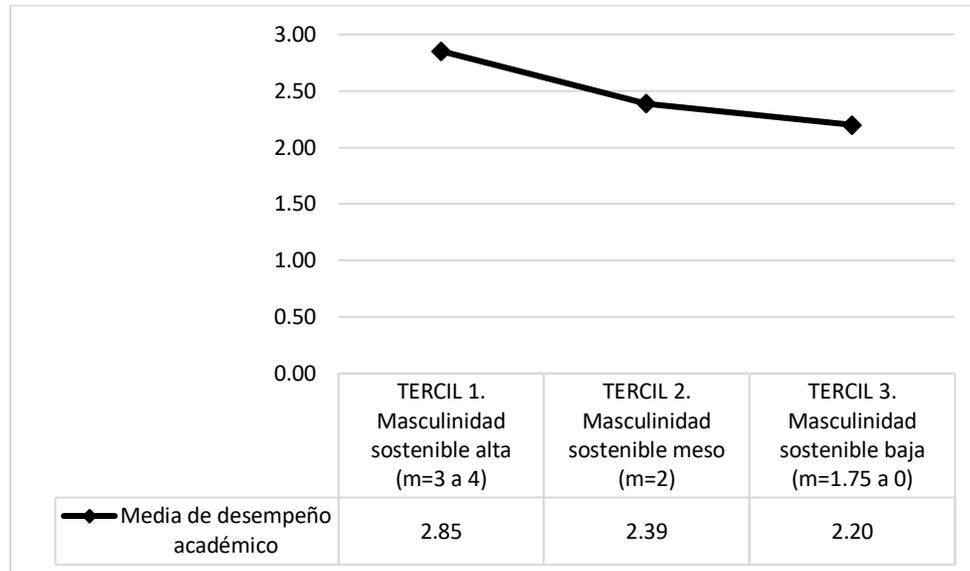
Tabla 2. Fiabilidad individual y validez de constructos.

Constructo // Ítem	Alfa de Cronbach	rho_A	Fiabilidad compuesta	AVE
Desempeño académico	0.909	0.909	0.936	0.785
He logrado la concentración necesaria para la realización de mi trabajo académico	0.852			
He preparado sin problema el material didáctico para la realización de mi trabajo académico	0.899			
He sostenido un buen desempeño en mi trabajo académico	0.878			
He logrado conciliar familia y trabajo académico	0.878			
Cultura de Masculinidad sostenible	0.872	0.888	0.907	0.661
Los hombres en su hogar consideran que el cuidado de los hijos (ej. salud, higiene, juego) es igualmente su responsabilidad.	0.852			
Los hombres en su hogar consideran que el trabajo doméstico (ej. limpiar, cocinar, lavar, planchar ropa, lista de víveres) es igualmente su responsabilidad.	0.899			
Los hombres en su hogar consideran que el atender las clases en línea y tareas de los hijos/as son igualmente su responsabilidad.	0.878			
Los hombres en su hogar consideran que atender a enfermos (as) en casa es igualmente su responsabilidad.	0.878			

Elaboración a partir de los resultados en el SmartPLS 3 (Ringle et al., 2015),

Estadístico ANOVA de Kruskal-Wallis.

Se comparó el desempeño académico de las académicas universitarias con base a la variable aleatoria de Nivel de masculinidad sostenible, a partir de la cual se generaron los tres grupos (tercil 1, n=84; tercil 2, n=92; y tercil 3, n=79) como se aprecia detalladamente en la tabla 1. A partir de la estadística descriptiva obtenida por medio del software IBM SPSS Statistics V. 26, se obtuvieron las medias por cada tercil (gráfica 1).

Gráfica 1. Desempeño académico por nivel de masculinidad sostenible en el hogar.

Con base a datos obtenidos con IBM SPSS Statistics V. 26.

La media de desempeño académico entre los grupos, divididos por grado de Masculinidad sostenible, muestra una diferencia numérica de tendencia donde a mayor nivel de masculinidad sostenible en el hogar, mayor desempeño académico; no obstante, no sabemos si las diferencias son relevantes, por lo que es necesario ejecutar la prueba estadística ANOVA-K para comprobar que dicha diferencia Inter grupos es realmente significativa.

Procedimiento estadístico ANOVA de Kruskal-Wallis.

a. Determinar las hipótesis estadísticas.

H1. La distribución de la variable de Desempeño Académico es distinta entre las categorías de los terciles de la variable Nivel de masculinidad sostenible.

H0. La distribución de la variable de Desempeño Académico es la misma entre las categorías de los terciles de la variable Nivel de masculinidad sostenible.

H1a. Existe una diferencia significativa entre las medias de Desempeño Académico de las académicas del tercil 1 (alto nivel de masculinidad sostenible) y las académicas del tercil 2 (meso nivel de masculinidad sostenible).

H0a. No existe una diferencia significativa entre las medias de Desempeño Académico de las académicas del tercil 1 (alto nivel de masculinidad sostenible) y las académicas del tercil 2 (meso nivel de masculinidad sostenible).

H1b. Existe una diferencia significativa entre las medias de Desempeño Académico de las académicas del tercil 2 (meso nivel de masculinidad sostenible) y las académicas del tercil 3 (bajo nivel de masculinidad sostenible).

H0b. No existe una diferencia significativa entre las medias de Desempeño Académico de las académicas del tercil 2 (alto nivel de masculinidad sostenible) y las académicas del tercil 3 (meso nivel de masculinidad sostenible).

H1c. Existe una diferencia significativa entre las medias de Desempeño Académico de las académicas del tercil 1 (alto nivel de masculinidad sostenible) y las académicas del tercil 3 (bajo nivel de masculinidad sostenible).

H0c. No existe una diferencia significativa entre las medias de Desempeño Académico de las académicas del tercil 1 (alto nivel de masculinidad sostenible) y las académicas del tercil 3 (bajo nivel de masculinidad sostenible).

b. Contraste de hipótesis

Tabla 3. Resumen de contraste de hipótesis general.

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de Desempeño académico es la misma entre las categorías de Nivel de masculinidad sostenible.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.000	Rechace la hipótesis nula.
*Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0.050.			

Con base a datos obtenidos con IBM SPSS Statistics V. 26.

Como se aprecia en la tabla 3, dado que en los grupos asociados por la variable aleatoria de Nivel de masculinidad sostenible, su P valor es menor que el valor de alfa ($P=0.000$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis afirmativa: La distribución de la variable de Desempeño

Académico es distinta entre las categorías de los terciles de la variable Nivel de masculinidad sostenible (Tabla 3).

Tabla 4. Resultados por parejas Prueba de Kruskal-Wallis.

Grupos de comparación	Estadístico de prueba	Desv. Error	Desv.	Sig.
			Estadístico de prueba	
Tercil 2. Masculinidad sostenible meso (m=2) - Tercil 1. Masculinidad sostenible alta (m=3 a 4).	34.783	11.106	3.132	0.002
Tercil 3. Masculinidad sostenible baja (m=1.75 a 0) - Tercil 2. Masculinidad sostenible meso (m=2).	12.495	11.288	1.107	0.268
Tercil 3. Masculinidad sostenible baja (m=1.75 a 0) - Tercil 1. Masculinidad sostenible alta (m=3 a 4).	47.279	11.534	4.099	0.000

Con base a datos obtenidos con IBM SPSS Statistics V. 26.

Como se aprecia en la tabla 4, dado que en los grupos asociados por la variable aleatoria Masculinidad sostenible del tercil 3 y el tercil 2, su P valor es mayor que el valor de alfa ($P=0.268 > \alpha$), no se rechaza la hipótesis nula: No existe una diferencia significativa entre las medias de Desempeño Académico de las académicas del tercil 1 (alto nivel de masculinidad sostenible) y las académicas del tercil 2 (meso nivel de masculinidad sostenible).

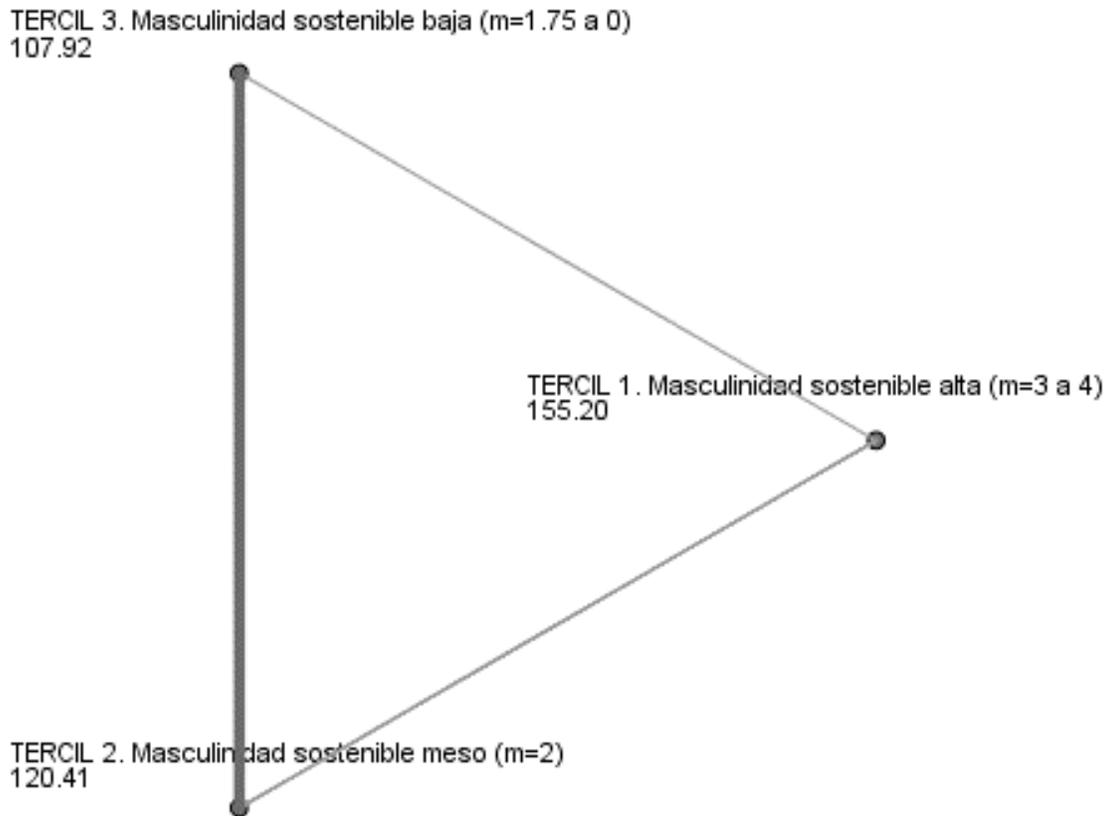
Por su parte, y dado que en los grupos asociados por la variable aleatoria masculinidad sostenible tercil 2 y el tercil 1, así como la del tercil 3 y el tercil 1, su P valor es menor que el valor de alfa ($P=0.002 < \alpha$ y $P=0.000 < \alpha$), se rechazan las hipótesis nulas, por tanto, existe una diferencia significativa entre las medias de Desempeño Académico de las académicas del tercil 2 (meso nivel de masculinidad sostenible) y las académicas del tercil 3 (bajo nivel de masculinidad sostenible), así como una diferencia significativa entre las medias de Desempeño académico de las académicas del tercil 1 (alto nivel de masculinidad sostenible) y las académicas del tercil 3 (bajo nivel de masculinidad sostenible) (Tabla 5).

Tabla 5 Resumen de prueba de hipótesis.

	Hipótesis	Sig.	Decisión
H1	La distribución de la variable de Desempeño académico es distinta entre las categorías de los terciles de la variable Nivel de masculinidad sostenible.	.000	Soportada
H1a	Existe una diferencia significativa entre las medias de Desempeño académico de las académicas del tercil 1 (alto nivel de masculinidad sostenible) y las académicas del tercil 2 (meso nivel de masculinidad sostenible).	.002	Soportada
H1b	Existe una diferencia significativa entre las medias de Desempeño académico de las académicas del tercil 2 (meso nivel de masculinidad sostenible) y las académicas del tercil 3 (bajo nivel de masculinidad sostenible).	.268	No soportada
H1c	Existe una diferencia significativa entre las medias de Desempeño académico de las académicas del tercil 1 (alto nivel de masculinidad sostenible) y las académicas del tercil 3 (bajo nivel de masculinidad sostenible).	.000	Soportada

Resultados obtenidos en IBM SPSS Statistics V. 26.

La figura 1 presenta visualmente los rangos de distribución entre nodos, donde la línea remarcada entre el nodo tercil 2 y tercil 3, señala una distribución no distinta; por tanto, no significativa; es decir, el desempeño de las académicas con Una cultura de masculinidad sostenible en casa meso (media de 2) y las académicas con Una cultura de masculinidad sostenible en casa baja (media de 1.75 a 0), no presentan una diferencia significativa. Por otro lado, como se esperaba de acuerdo con la hipótesis de esta investigación, la mayor diferencia que existe es el rango de distribución entre nodos del tercil 3, Masculinidad sostenible baja y el tercil 1, Masculinidad sostenible alta, representados por las líneas delgadas.



**Figura 1. Rango promedio entre nodos de los terciles de Masculinidad sostenible
Obtenidos de IBM SPSS Statistics V. 26**

CONCLUSIONES.

La pregunta central móvil de esta investigación fue ¿las académicas con mejor nivel de masculinidad sostenible en el hogar tienden a superar significativamente a sus colegas en cuanto al desempeño académico? Luego de los resultados y su análisis se puede concluir que la masculinidad que logra ver su participación en el hogar en el trabajo doméstico, los cuidados y la crianza, como una responsabilidad propia y equitativa, se puede considerar una Cultura Masculina camino a la sostenibilidad, pues como afirma Sen (1993), la igualdad de género es una capacidad que permite bienestar sostenido en un contexto social, lo que incluye el contexto familiar de un hogar; por tanto, la Cultura de Masculinidades sostenibles se puede considerar una capacidad que fomenta bienestar sostenido; es decir, a largo plazo.

Se ha demostrado, en contexto de la muestra estudiada, de las académicas universitarias en México, que la Cultura de Masculinidad Sostenible en el hogar, está asociada con el Desempeño Académico Organizacional, pues ahora en el contexto de la pandemia, los asuntos del hogar son factores que repercuten en la organización.

Los hallazgos implican, que a mayor cultura de participación de los varones en casa de las académicas universitarias, mayor es la capacidad para el desempeño de su función dentro de la organización educativa. A la luz de la Teoría de Recursos y Capacidades (Barney, 1991) y de la Visión Basada en los Recursos Sociales (Tate y Bals, 2018), la Cultura de masculinidades sostenibles se vuelve un recurso valioso que puede ser capacidad socio-eficiente, pues es una condición que permite un mejor desempeño individual en la organización.

Como implicaciones organizacionales, se podría decir, que la dinámica laboral híbrida ha llegado para quedarse y el trabajo desde casa se volverá un *modus operandi* cada vez más habitual. Es importante considerar, en primer lugar, a la cultura de las masculinidades como un factor hogar-organización para el desempeño y la generación de un contexto laboral digno, pero yendo más allá, las masculinidades insostenibles, machistas, puede ser que rebasen las puertas de los hogares, y también, intramuros en las instituciones estén generando organizaciones lejanas de los objetivos para el desarrollo socialmente sostenibles: organizaciones donde se promueva y se cuide la salud y bienestar, la educación de calidad, la equidad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico.

¿Qué tan sostenible es la cultura masculina en tu hogar? ¿Qué tan sostenible es la cultura masculina en tu organización? A la luz de las teorías que iluminaron este manuscrito, de esas respuestas depende el bienestar y el trabajo digno en las organizaciones educativas que hoy tienen una potencial oficina en cada hogar. Se propone, como implicación de políticas públicas, seguir cultivando organizaciones

y hogares socialmente sostenibles y se ponga especial énfasis en la deconstrucción cultural de las masculinidades con la intervención directamente con varones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1). <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
2. Boncori, I. (2020). The Never-ending Shift: A feminist reflection on living and organizing academic lives during the coronavirus pandemic. *Gender, Work y Organization*, 27(5). <https://doi.org/10.1111/gwao.12451>
3. Chen, M., Jeronen, E., y Wang, A. (2021). Toward Environmental Sustainability, Health, and Equity: How the Psychological Characteristics of College Students Are Reflected in Understanding Sustainable Development Goals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph18158217>
4. CONACYT. (2021). Programas Nacionales Estratégicos [Pronaces]. Recuperado el 31 de octubre de 2021. <https://conacyt.mx/pronaces/>.
5. Guy, B., y Arthur, B. (2020). Academic motherhood during COVID-19: Navigating our dual roles as educators and mothers. *Gender, Work y Organization*, 27(5). <https://doi.org/10.1111/gwao.12493>
6. Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., y Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1). <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
7. Kruskal, W. H., y Wallis, W. A. (1952). Use of Ranks in One-Criterion Variance Analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 47(260). <https://doi.org/10.1080/01621459.1952.10483441>.

8. Marshall, D., McCarthy, L., McGrath, P., y Claudy, M. (2015). Going above and beyond: How sustainability culture and entrepreneurial orientation drive social sustainability supply chain practice adoption. *Supply Chain Management*, 20(4), 434–454. <https://doi.org/10.1108/SCM-08-2014-0267>.
9. Martínez, M., Anderson, H., Piñeres, B., Villarreal, E., y Sandoval, J. (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres: Razones para reconocer los impactos diferenciados (1st ed.). Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA). <http://www.oas.org/cim>.
10. Motta, S. C. (2020). F*** professionalism: Or why we cannot return to ‘normal.’ *Gender, Work y Organization*, 27(5). <https://doi.org/10.1111/gwao.12490>.
11. Naciones Unidas, [NU]. (2020). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020 (United Nations Publications, Ed.; Vol. 1). United Nations Publications. https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf.
12. Nash, M., y Churchill, B. (2020). Caring during COVID-19: A gendered analysis of Australian university responses to managing remote working and caring responsibilities. *Gender, Work y Organization*, 27(5). <https://doi.org/10.1111/gwao.12484>
13. Ringle, C. M., Wende, S., y Becker, J.-M. (2015). SmartPLS 3. Bönningstedt: SmartPLS. Retrieved From. <http://www.smartpls.com>.
14. Sen, A. (1993). O desenvolvimento como expansão de capacidades. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, 28–29. <https://doi.org/10.1590/S0102-64451993000100016>.
15. Tate, W. L., y Bals, L. (2018). Achieving Shared Triple Bottom Line (TBL) Value Creation: Toward a Social Resource-Based View (SRBV) of the Firm. *Journal of Business Ethics*, 152(3). <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3344-y>.

16. Thomson, K. (2020). By the light of the corona (virus): revealing hegemonic masculinity and the double bind for men in responding to crises. *Health Sociology Review*, 29(2). <https://doi.org/10.1080/14461242.2020.1784773>.
17. Yildirim, T. M., y Eslen-Ziya, H. (2021). The differential impact of COVID-19 on the work conditions of women and men academics during the lockdown. *Gender, Work y Organization*, 28(S1). <https://doi.org/10.1111/gwao.12529>.

DATOS DEL AUTOR.

1. Miguel Angel Reyna Castillo. Doctor en Gestión Estratégica de Negocios. Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT). Profesor universitario. México. Correo electrónico: mreyna@docentes.uat.edu.mx

RECIBIDO: 3 de octubre del 2021.**APROBADO:** 18 de diciembre del 2021.