

Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuerpos femeninos

Soledad Martínez-Labrín ^(*), Bruno Bivort-Urrutia
Universidad del Bío-Bío, Chile
(*) cmartine@ubiobio.cl

RESUMEN

Se discuten construcciones teóricas asociadas con el tiempo y el espacio que se han producido para describir y comprender la relación entre género y trabajo, en el contexto de las estructuras organizacionales universitarias. Para ello, se analizan las narrativas de 5 mujeres académicas sobre sus experiencias de género dentro de las estructuras universitarias. Dichas narrativas son examinadas desde la perspectiva del trabajo académico como punto nodal, en donde confluyen las formas tradicionales de hacer organización, más las diferencias de género tal como se dan en todos los ambientes laborales, mezclado con un componente particular del trabajo académico, que tiene que ver con la producción del conocimiento.

PALABRAS CLAVE

género, trabajo académico, teoría feminista, subjetividad

Processes of production of gender subjectivity in academic work: Times and spaces from feminine bodies

ABSTRACT

Theoretical constructions about time and space produced to describe and understand the relationship between gender and work, in the context of organizational university structures, are discussed. To do so, 5 narratives of academic women on their gender experiences within university structures are analyzed. The narratives are first examined from the point of view of academic work as a nodal point in which traditional ways of making organization concur. Narratives are also analyzed from viewpoint of gender differences as their appear in all labor environments; as well as considering a particular component of academic work, which is the production of knowledge.

KEYWORDS

gender, academic work, feminist theory, subjectivity

Recibido: 30 agosto 2013

Aceptado: 10 enero 2014

Cómo citar este artículo: Martínez-Labrín, S. y Bivort-Urrutia, B. (2014). Procesos de producción de subjetividad de género en el trabajo académico: Tiempos y espacios desde cuerpos femeninos. *Psicoperspectivas*, 13(1), 15-22. Recuperado el [día] de [mes] de [año] desde <http://www.psicoperspectivas.cl> DOI:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL13-ISSUE1-FULLTEXT-334

Investigación realizada en el marco del Grupo de investigación Género, Ciudadanía y Equidad (GECIEQ) código 122014 GI/EF y el proyecto DIUBB 122424 1/R.

ISSNe 0718-6924

Introducción

En los últimos años, se ha producido un aumento de mujeres en educación terciaria y en muchos países, como Chile, este aumento llega hasta la paridad de matrícula (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2012). Sin embargo, este fenómeno que podría ser auspicioso en términos de igualdad de género, se produce exclusivamente en el pregrado, puesto que la proporción de mujeres baja a nivel de maestría y se diferencia dramáticamente (30% mujeres versus 70% hombres) a nivel de Doctorado, tendencia que se produce en todo el mundo (UNESCO, 2012).

En el ámbito laboral dentro de las universidades, aunque las mujeres acceden cada vez con mayor fuerza a más altos niveles de cualificación, siguen teniendo puestos de más baja jerarquía y contrataciones menos permanentes (Wylie, Jakobsen & Fosado, 2007). Según el informe del Sistema de Información de Educación Superior (SIES) (2008) del Ministerio de Educación de Chile, del total de personal académico contratado en las Instituciones de Educación Superior, el 61% son hombres. De éstos/as, los porcentajes de niveles de formación son comparables, salvo en el caso de los Doctorados, en los que un 11% de los académicos poseen ese grado y sólo un 6% de las mujeres lo tienen. Esta brecha se hace aún mayor en el caso de las personas con jornada completa. Adicionalmente, los hombres concentran un promedio mayor de horas contratadas, siendo mayoritario el porcentaje de hombres con jornada completa. Algo similar ocurre con las jerarquías académicas y los puestos de toma de decisiones. Finalmente, existe una merma progresiva en el número de mujeres conforme se sube en jerarquía académica, lo cual se relaciona tanto con la precariedad de los contratos, como con más bajas remuneraciones (Araujo & Moreno, 2005). Sumado a ello, como una política a nivel global, los sistemas de evaluación de la calidad e incentivo en el trabajo académico están centrados en parámetros de productividad¹ altamente tecnificados y estandarizados, lo cual afecta diferencialmente a hombres y mujeres (Saracostti, 2006). El objetivo central de este artículo es reconocer teórica y empíricamente cómo algunas ideas relacionadas con el tiempo y el espacio permiten comprender estas segregaciones verticales y horizontales de género presentes en el trabajo académico.

Partimos de la premisa de que, tanto la división sexual del trabajo, como la subjetividad generizada se encuentran altamente naturalizadas en la sociedad patriarcal liberal, pero que ambas son productos

históricos (Zangaro, 2011; Maffia, 2007; Amigot, 2008). Utilizamos, además, conceptos de la teoría social feminista, que ha sido de gran utilidad para comprender las diferencias de género en trabajo y educación (Venegas, 2010). Con esos puntos de referencia, deberíamos agregar que el género es también, a la vez que un elemento central de la configuración moderna de la subjetividad, un producto histórico naturalizado, no completamente, pero en gran parte, dentro de esta misma estructuración (Butler, 1997). Trabajo, subjetividad y género son, desde este punto de vista, efectos históricos que especialmente se inscriben en los cuerpos (De Lauretis, 1989).

Si bien la constitución de las subjetividades supone juegos de objetivación-subjetivación, en donde el saber actúa como modelador de dicha tensión (Foucault, 1980), en el caso de las mujeres académicas dicha tensión es crítica y las pone al borde de la ininteligibilidad (Butler, 1997) laboral (Martínez, 2012). El mundo laboral moderno pone a las trabajadoras demandas sociales contradictorias y así, permanentemente, las amenaza con la desintegración (Walkerdine, Lucey & Melody, 2001). Las universidades son estructuras dobles en el sentido biopolítico; son disciplinares en su calidad de instituciones educativas, como en su sentido generativo de conocimiento. Esta complejidad ubica a las académicas al centro de la conformación social de la relación entre poder y saber, estando subjetivadas, en una 'zona difusa' entre ser sujetas y objetos(as).

En la cultura occidental, heredera de la tradición clásica greco-romana y marcada por la Ilustración, el pensamiento y la razón son los atributos humanos más valorados. La relación jerárquica de los hombres sobre las mujeres posee las características de un hecho natural y necesario para la preservación de ambos², siendo el hombre el modelo desde el cual se construyen el resto de los seres³(Lovibond, 2001). De este modo, la cultura patriarcal ha establecido históricamente una división clasificatoria binaria que comprende la relación entre lo masculino y lo femenino, asociada también a otras dicotomías, donde la razón forma parte de lo masculino, como también el trabajo productivo y el mundo de lo público (Guerra, 1995). Este sistema de polos opuestos se basa en la asimetría de poder, en la cual la sobrevaloración de un polo sustenta la infravaloración de su opuesto, en este caso, lo femenino (Guerra, 1995).

Desde el punto de vista de un análisis estructural feminista del trabajo, las universidades son instituciones

¹En Chile, se traduce básicamente en publicaciones en revistas indexadas en ISI, SCIELO y la adjudicación de proyectos FONDECYT (Saracostti, 2006).

²Si entendemos esto último como la jerarquía entre categorías, resulta lógico que la mantención de la subordinación de una por sobre otro resulta en la contención de su transformación libre, por lo que dicha categoría (no las personas que la habitan) sería preservada.

³Que al no ser hombre, están condenadas a la imperfección.

de producción-reproducción del trabajo (Bonder, 1998). Es decir, que tienen la responsabilidad por la multiplicación de las nuevas generaciones de profesionales y personas de ciencia, como también son las responsables principales de generar conocimiento nuevo. Esta doble función es activamente promovida institucionalmente, lo cual produce, dentro de las universidades, un micro ambiente social que va a desarrollar relaciones de género concordantes con el binario masculino vs. femenino (Fox, 2010; Ceci & Williams, 2011; Berríos, 2007; Acker, 1994). La producción del conocimiento y la creación de razón como parte del quehacer universitario quedará, entonces, sospechosamente asociada a los hombres que trabajan en las universidades; mientras que la reproducción de capital humano, la 'crianza' de nuevos/as trabajadores/as queda relegada a quienes, por extensión, ejercerán la maternidad social, dejando a las mujeres ejerciendo el trabajo privado que requiere el mundo público (Saracostti, 2006). Esta segregación horizontal también resulta en unos efectos de subordinación diferenciales, equivalente a las relaciones de género en el plano de lo doméstico. Por ello sostenemos que, siguiendo a Foucault (1980), las instituciones modernas distribuyen a los cuerpos desde el punto de vista témporo-espacial.

La subjetivación femenina se lleva a cabo dentro de los márgenes de la concepción filosófica descrita; polar y alterizante, pero también el corazón de la producción de lo femenino está atravesado por la maternidad como idea central (Héritier, 2007; Burin, 2002), constituyente e ideal de la producción del género femenino. De allí la fuerte tensión que algunas investigaciones han evidenciado entre trabajo, familia y género en el caso de las mujeres en general (Gregorio, Álvarez & Rodríguez, 2008; Burin, 2002) y de las académicas en particular (Fox, 2010; Martínez, 2012).

Contextos de producción de subjetividad en la academia

En general, cuando se trata de género y trabajo, la literatura define el trabajo femenino como un fenómeno de espacios; los espacios público y privado tienen marca de género (Páramo & Burbano, 2011). El análisis teórico feminista de los límites entre público/privado en el trabajo ha permitido definir algunas metáforas-objetos para explicar la segregación de género, y que hacen eco de la división binaria moderna entre lo femenino y lo masculino. Metafóricamente, la merma del número de mujeres a medida que subimos en la jerarquía de cualquier estructura organizacional, en este caso académica, ha sido descrita por medio del fenómeno del *techo de cristal* (Halford & Leonard, 2001; Acker, 1994). Esta estructura se usa para explicar el freno del ascenso de las mujeres en un cierto nivel debido a factores

invisibles (informales) en los sistemas de evaluación y promoción.

Posteriormente, se han descrito otras estructuras invisibles de freno o empuje del desarrollo de las carreras por género. En efecto, complementario del techo de cristal, se encuentra el *piso pegajoso*, que impide el despegue de las mujeres, sobre todo aquellas apegadas a los estereotipos tradicionales femeninos respecto de la familia, en sus carreras laborales (Burin, 2008). Este último objeto contribuye a explicar la demora que muchas mujeres experimentan en la academia para pasar de jornada parcial a completa o de contratos precarios a contratos más estables e incluso para ascender dentro de las jerarquías académicas (Burin, 2008). En una dirección opuesta, y dentro de este mismo grupo de fenómenos, se encuentra descrita una *escalera (mecánica) de cristal*⁴, que se usa para comprender el caso de los hombres que ocupan puestos tradicionalmente reconocidos como femeninos, donde tienden a ser más valorados y ascendidos más fácilmente (Lorber, 2000). También se ha hablado de *muros de cristal* para explicar la dificultad que presentan las mujeres para cambiar de un área a otra de trabajo o moverse horizontalmente dentro de su organización (por ejemplo, cambiar desde docencia a investigación o migrar hacia un área de trabajo diferente). Para algunas autoras, como Nancy Chodorow (2007) se podría hablar incluso de un *muro de concreto*, lo cual enfatiza que dicho impedimento no es tan sutil ni transparente como para no ser notado y así significar su dureza y concreción. Incluso, Mabel Burin (2008) habla de *fronteras de cristal* para explicar la mayor dificultad que experimentan las mujeres para cambiar de lugar y traspasar fronteras nacionales por trabajo, en relación a los hombres que parecen ser la vanguardia de la familia en materia de desplazamientos territoriales.

Aún cuando todas estas figuras tienen un origen teórico situado en el feminismo psicoanalítico, funcionan bien como metáforas que ilustran las regulaciones, tanto institucionales como subjetivas (que actúan como técnicas de sí) que los espacios laborales, y para efectos de este artículo, los universitarios, utilizan para distribuir los cuerpos generizados. Es decir, suponemos que las universidades funcionan mediante procesos de gubernamentalidad de los cuerpos femeninos, a través de su ordenamiento en el espacio institucional, como "la conexión entre técnicas de gobierno de los otros y las de gobierno de sí mismo dentro de un dispositivo histórico" (Amigot & Martínez, 2013, p. 102).

Si bien los espacios han sido conceptualizados profusamente, la cuestión de los tiempos en relación con el trabajo y el género han sido principalmente trabajados como un tema de proporciones. Es importante destacar

⁴Del inglés *glass escalator*, que implica una subida rápida y sin esfuerzo.

que, en el caso de las académicas, los tiempos y espacios confluyen, encontrándose íntimamente imbricados. En la modernidad, los tiempos se encuentran sometidos a la centralidad del trabajo, poniendo otros tipos de tareas (fuera del empleo) en tiempos minimizados e invisibilizados (Gregorio, Álvarez & Rodríguez, 2008). Dicho de otro modo, los tiempos humanos se encuentran subsumidos en los tiempos del trabajo (Foucault, 1980).

En el caso de las mujeres, esto tensiona las experiencias del tiempo laboral, puesto que la representación simbólica de lo femenino se encuentra tan asociada al mundo doméstico que, aparentemente este ámbito ocupa un tiempo proporcionalmente muy significativo en la vida de las mujeres reales (Gregorio et al., 2008). Por ejemplo, Schiavoni (2003) realizó un estudio sobre género, familia y la división del trabajo en la Provincia de Misiones (Argentina), en el que pudo reconocer que la temporalidad del trabajo de mujeres y hombres era diferente. Mientras que para las mujeres varias tareas ocurrían en simultaneidad, en los hombres las tareas eran realizadas de modo sucesivo. Curiosamente, el sistema de simultaneidad era compartido también por los niños y las niñas. Esto se relaciona con lo descrito como “el tiempo uno”, en el cual las mujeres no parecen establecer fronteras temporales entre los ámbitos familiar y laboral. En un estudio con académicas de la Universidad Nacional de Córdoba, Rodigou, Blanes, Burijovich y Domínguez (2011) describen el “síndrome de ambos a la vez” en que se reconoce un desdoblamiento por parte de las mujeres para conciliar familia y trabajo.

Particularmente, la Universidad aparece como un espacio en donde el tiempo es autorregulado, y en el caso de que se aplique una ética de la excelencia para ser “el/la académico/a ideal” (Ward & Wolf-Wendel, 2012; Fox, 2010) este debería ser un tiempo sin tiempo que se tensiona fuertemente con la construcción moderna de la subjetividad femenina (Berríos, 2007).

Métodos

Desde el punto de vista metodológico se optó, de acuerdo a las características del objeto de estudio y el propósito de la investigación, por una aproximación cualitativa, ya que se pretendía alcanzar una aproximación flexible y densa del fenómeno (Denzin & Lincoln, 1994) desde los relatos co-construidos en concordancia con los objetivos propuestos.

Concretamente, se utilizó método narrativo de corte dialógico. Técnicamente, las narrativas consisten en variados encuentros que se desenvuelven como entrevistas en profundidad, pero que minimizan la unilateralidad o asimetría entre quien pregunta y quien es preguntada. El método narrativo se basa en la

construcción de relatos que no tiene necesariamente un correlato de veracidad como su mayor valor, sino que suponen que su principal importancia tiene que ver con la construcción en proceso de una historia personal (e intersubjetiva) que se engarza con la historia contada por la narradora (Riessman, 2008). Es decir, no importan los hechos y su objetividad (alejamiento sujeto-objeto); sino más bien la mayor riqueza metodológica (dada su orientación epistemológica dialógica-fenomenológica/feminista) tiene que ver con la vinculación contingente (y precaria) entre narradora y narrataria, por lo que, de manera radical, se podría pensar en que cada historia sería indexical a cada encuentro.

El dialogismo también se intenciona desde el posicionamiento feminista (Biglia & Bonet-i Martí, 2009). En el cual esta visión no sólo es transparentada, sino activamente confrontada y dialogada con la narradora, de tal modo que se busca que ambas comprendan sus historias superponiendo una capa de posicionamiento feminista, lo cual da a la co-construcción una perspectiva crítica a las relaciones de género tal cual “aparecen”.

Los encuentros comenzaron con una aproximación general a la temática, para luego intencionar un análisis conjunto de género de las situaciones laborales de las académicas narradoras que, en un siguiente encuentro, permite iniciar con análisis co-elaborados, enfocados permanentemente con un punto de vista feminista.

Respecto a la población estudiada, el tipo y número de sujetas consideradas se definió en función de criterios teórico-pragmáticos, correspondiendo a 5 académicas de consolidada trayectoria dentro de universidades del Consejo de Rectores de Chile (CRUCH), pertenecientes al sur del país. Todas tienen una alta productividad académica, traducida en publicaciones y proyectos importantes a nivel nacional dentro de sus disciplinas. Las especialidades dentro de las que se desempeñan son la ingeniería, la microbiología, la educación y la psicología.

Al dar cuenta de sus testimonios, serán nombradas como Académica 1, 2, 3 y así sucesivamente.

Resultados

Espacios y tiempos en la subjetivación de género de las académicas

Metáforas de espacio horizontales y verticales

Cuando las académicas relatan sus experiencias laborales de género dentro de las universidades, reconocen/construyen/incorporan las diferencias de género que el lugar y las relaciones interpersonales con

los hombres universitarios van configurando. La forma de concreción de dichas diferencias son figuras metafóricas territoriales que recurrentemente van marcando límites simbólicos de género, coincidentemente con las ya descritas.

En términos horizontales, cuando se trata de colegas,

'Soy una intrusa en un campo que es muy masculino... hay que hacer procesos de negociación para que estas dos lógicas no entren en choque (*masculina y la suya, femenina*). Yo negocio usando mi lado maternal' (Académica 1).

'...los colegas hombres tienen un *club de toby*, salen a tomar un café cerca de las oficinas. Yo me tomo el café en la oficina, tengo que aprovechar ese tiempo, porque si no me significa llevarme pega para la casa' (Académica 2).

'Me gusta mi oficina, pero no se compara con trabajar en la casa' (Académica 1).

'...hasta cuando conversan los hombres hablan más de temas universales y amplios, en cambio las mujeres nos reducimos a conversar sobre los espacios personales' (Académica 4).

Estos relatos denotan que existe entre las académicas creencias sobre el género que refuerzan la separación estructural, y al mismo tiempo, comodidades o incomodidades que no necesariamente identifican como género, pero que tienen un efecto similar.

En términos verticales, cuando se trata del ejercicio de la toma de decisiones:

'...las mujeres que son masculinas son agresivas y quieren poder, toman la competitividad propia de los hombres' (Académica 5).

'...yo me considero masculina en ese sentido, me gusta y me siento cómoda ocupando lugares en los que puedo influir' (Académica 4).

'En ese sentido yo soy atípica, ejerzo mi gestión con mano femenina' (Académica 2).

'...en la universidad tú (*mujer*) no te jerarquizas⁵ porque los semidioses (*hombres con alta productividad*) quieren que seas como ellos' (Académica 3).

Nuevamente, la asociación binaria entre género y poder se trasunta en estos relatos, en los que se muestra el polo arriba-poder como masculino. Al mismo tiempo, se muestra el liderazgo académico como un asunto en donde lo femenino no corresponde y la promoción vertical académica como asociada a una productividad masculina.

⁵La jerarquización es un proceso de ascenso categorial dentro de la carrera académica

La universidad como espacio laboral generizado produce las condiciones de posibilidad de la transformación del espacio público en espacio privado para las mujeres. En efecto, la tensión entre ambos espacios, uno propio y el otro visitado, se resuelve muchas veces en la relación con las y los estudiantes, en la que las académicas sienten que pueden canalizar algo de su experticia femenina en asuntos privados y de la reproducción y cuidar a sus estudiantes, como cuidarían a sus hijos e hijas en casa. Este discurso es activamente promovido y estimulado por los colegas hombres y por las y los estudiantes.

'...me encanta hacerle clase a los críos más chicos, porque los veo como hijos' (Académica 2).

'...yo me preocupo mucho de los estudiantes, porque veo en ello el trato que me gustaría que le dieran a mis hijas' (Académica 3).

'...a mí me gustaría mucho dedicarme más a mis clases, a mis estudiantes, pero tengo que producir, porque al final me van a calificar por eso' (Académica 2).

'...las directoras de carrera son más maternales que los directores, ellas se preocupan de ver detalles de los estudiantes, que si comen, que si duermen. En cambio, un hombre no mezcla esas cosas con el trabajo' (Académica 5).

También es posible reconocer resistencias a la maternalización de la academia, sin embargo, estas reifican las simbólicas hegemónicas, mostrando la fragmentación subjetiva (Hollway, 1984) propia de la construcción del género en relación al trabajo.

'...yo no soy una mujer muy femenina parece, porque no me relaciono como mamá con mis estudiantes, sino que separo bien los planos y me relaciono con ellos laboralmente' (Académica 4).

En el caso del trabajo femenino, sobre todo en relación al trabajo académico, podemos ver que los límites son difusos, convirtiéndose un espacio tradicionalmente público, como el laboral, en privado, cuando se trata de las mujeres.

El tiempo generizado

También las académicas hacen uso de metáforas o figuras de tiempo, que confluyen con las de espacio, de tal modo que constituyen momentos con una clara marca de género:

'...cuando trabajo en la casa es como estar allá y acá. Me pongo tapones en los oídos porque al mismo tiempo que trabajo, tengo que preocuparme de mi hijo, del perro, de la casa' (Académica 1).

La idea del tiempo uno aparece poderosamente, mostrando la tensión existente entre el trabajo académico y el trabajo doméstico.

Otra forma de expresión temporal de la subjetividad femenina de las académicas es la trascendencia temporal que implica un tiempo continuo, independiente del espacio, que fortalece el ideario del cuidado como esencia femenina:

‘Las mujeres tenemos claro que tenemos que cuidar siempre (hasta después de la muerte), de sentirnos imprescindibles y estar cuidando a todo el mundo’ (Académica 2).

‘Cuando salgo, queda mi marido a cargo, pero yo dejo todo organizado, lo que hay que hacer con el niño, la comida...’ (Académica 1).

La tensión temporo-espacial que el trabajo académico impone a las mujeres ayuda a la emergencia de nuevas aristas de la subjetivación en la modernidad. En este caso, la producción biopolítica de una capacidad administradora de los tiempos, que no subvierte ni cuestiona los órdenes de género, ni los espacios de trabajo, sino que modifica la subjetividad, permitiendo que funcione en dos planos aparentemente contradictorios. Eso implica lidiar con el peligro de desintegrarse discursivamente, y deja a las mujeres en un limbo tenso e incómodo. Así, las mujeres construyen una leyenda de autosuperación personal y autoadministración exitosa, que las regula desde dentro. Se incorporan al mundo del trabajo con un discurso de emprendimiento y esfuerzo individual, en el que sus características como sujetas *psicológicas* (Pulido-Martínez, 2007) les permiten desempeñarse exitosamente tanto como administradoras de su propia carrera, como del recurso humano cuando es necesario, incorporando además algo de su propio sello femenino.

‘Para lo que soy ahora, yo creo que ha sido fundamental mi espíritu emprendedor. Muchas oportunidades me las he construido yo’ (Académica 3).

‘...se podría decir que yo soy el resultado del milagro del esfuerzo personal y la organización’ (Académica 1).

‘para liderar bien, tienes que convencer a la gente, que le dé sentido a lo que hace’ (Académica 2).

‘...cuando dejé mi posición de liderazgo me decían: y ahora quién los va a acunar, quién los va a tomar en brazos para que produzcan’ (Académica 2).

No debe entenderse la subjetividad de género como sólo binaria y siempre hegemónica, sino más bien un entramado de discursos disponibles (Hollway, 1984) que impactan de maneras opacas y contradictorias en hombres y mujeres. Es por ello que se debe incorporar también el análisis de discursos sistémicos transversales a la subjetividad masculina y femenina con efectos diferenciales de género. En este caso, los discursos provenientes de la economía y la psicología, evidenciados en el progresivo avance de efectos

biopolíticos como el *self-management*, pueden ser analizados como constituyentes simbólicos que han permeado al trabajo académico y, que en el caso de las mujeres ha supuesto la individualización de los logros, con las consecuentes decolectivización y degeneración de su trabajo. En términos laborales, existe en las universidades un disciplinamiento a la homogeneidad y al orden de la heterogeneidad, que permitiría reconocer unas formaciones discursivas coherentes con una estructuración moderna y capitalista en los procesos de subjetivación (Zangaro, 2011).

Esta leyenda personal de emprendimiento exitoso lleva consigo una decolectivización, que se evidencia en una falta de redes femeninas de trabajo (Martínez, 2012) y una degeneración del trabajo académico, neutralizando toda posible politización de la carrera académica.

Discusión

El trabajo académico posee una marca de género especial, particularmente interesante y rica en metáforas que permiten comprender mejor las tensiones de género ocurridas en otros espacios organizacionales y laborales.

Junto con ello, existe una interrelación difícil de separar entre los mandatos y regulaciones estructurales de género, especialmente en su relación con el conocimiento, y las propias construcciones subjetivas de las trabajadoras académicas, resultando ello en una producción biopolítica de marcas diferenciales de género dentro del trabajo académico. Esta tensión se puede hacer explícita al analizar en conjunto los constructos estructurales asociados a la relación entre género y academia, paralelamente con las historias relatadas por las mujeres académicas que se desenvuelven cotidianamente en dichas estructuras.

Como elemento central, la incorporación de lo privado en el mundo del trabajo ilustrada en la prolongación de los tiempos de cuidado más allá de los espacios (incluso cuando no se está), puede darnos importantes pistas respecto de cómo se vivencia la tensión existente entre ser una buena mujer y ser una buena académica, teniendo en cuenta que ambos roles en el plano ideal, implican el uso ilimitado de los tiempos vitales. Reconocer esta constante tensión entre el ser y el no ser (Amigot, 2008; Martínez, 2012) es, a la vez que una prueba del descorrimiento entre la representación del género y la vivencia real de las mujeres (De Lauretis, 1989), una forma de reificación de la simbólica tradicional de género. En efecto, la estructuración patriarcal, de la cual las universidades participan, reordena espacio-temporalmente a las mujeres según la misma lógica que históricamente las hacía permanecer en el espacio privado, actuando de manera que las

propias mujeres van configurando subjetiva y performativamente dentro de esa misma lógica en el mundo público.

Importante resultan las caracterizaciones utilizadas que remiten al emprendimiento y la autoadministración de la carrera académica, pues son también discursos psicologizantes (Pulido-Martínez, 2007) con fuertes ribetes humanistas y liberales. Tales formaciones discursivas han permeado el trabajo permitiendo ordenar la experiencia (Zangaro, 2011) dentro de parámetros laborales que soportan la vivencia limítrofe (en términos territoriales) de las mujeres académicas, permitiendo que sean funcionales como trabajadoras, sin dejar de ser mujeres. Sumado a esto, se encuentra la liberalización de las universidades y las políticas universitarias que tienden a la productividad como fin último (Gómez & Jódar, 2013), que actúan en el surgimiento y consolidación de una subjetividad privatizada, individual y despolitizada.

La estratégica postura actual de reducir los temas de género a asuntos visiblemente traumáticos, como la violencia y la pobreza, ha permitido una neutralización política de otros asuntos en los que la simbólica de género actúa haciéndose aún más penetrante y transparente, como en el caso de mujeres aparentemente “privilegiadas” y para las cuales el género parece ya no ser un problema. Efectivamente, los cuerpos femeninos se encuentran espacialmente y temporalmente regulados, no solamente en función de los ritmos familiares, sino que también respecto de las creencias relacionadas con el ser mujer (como por ejemplo, los mandatos de género), lo femenino o el cuerpo.

Es curioso que muchas investigaciones hasta ahora se hayan sesgado según las creencias de género, incorporando la familia y el hogar como ‘los’ factores de diferenciación entre hombres y mujeres en el trabajo, dejando de lado los aspectos simbólicos relacionados con la construcción patriarcal del género femenino (Ward & Wolf-Wendel, 2012). Desde allí, un análisis feminista de los espacios y tiempos de lo público parece fundamental, pero sobre todo de los espacios y tiempos donde tiene lugar tanto la reproducción como la producción del conocimiento, donde podemos vislumbrar algo de la matriz epistemológica occidental.

Referencias

- Acker, S. (1994). *Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Nancea.
- Amigot, P. (2008). Una tensa oscuridad. Interrogando el abordaje psicosocial de la subjetividad. *Psicología e Sociedade*, 19(3), 20-25.
- Amigot, P. & Martínez, L. (2013). Gubernamentalidad neoliberal, subjetividad y transformación de la universidad. La evaluación del profesorado como técnica de normalización. *Athenea Digital*, 13(1), 99-120.
- Araujo, K. & Moreno, C. (2005). *Nudos críticos para la igualdad. Género y educación superior en Chile*. Santiago: Universidad Academia de Humanismo Cristiano.
- Berríos, P. (2007). Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile. *Calidad en la Educación*, 26, 39-53.
- Biglia, B. & Bonet i Martí, J. (2009). La construcción de narrativas como método de investigación psicosocial. Prácticas de escritura compartida. *Forum: Qualitative Social Research*, 10(1), 1-24.
- Bonder, G. (1998). Género y subjetividad: Avatares de una relación no evidente. En S. Montecino & A. Obach (Eds.), *Género y epistemología: Mujeres y disciplinas* (pp. 29-55). Santiago de Chile: Programa Interdisciplinario de Estudios de Género, Universidad de Chile.
- Burin, M. (2002). Sobre la pulsión epistemofílica y el deseo de saber en las mujeres. En M. Burin (Ed.), *Estudios sobre la subjetividad femenina. Mujeres y salud mental* (pp. 155-168). Buenos Aires: Librería de Mujeres.
- Burin, M. (2008) Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. *Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86.
- Butler, J. (1997). *The psychic life of power: Theories in subjection*. Stanford: Stanford University Press.
- Ceci, S. & Williams, W. (2011). Understanding current causes of women’s underrepresentation in science. *PNAS*, 108(8), 3157-3162.
- Chodorow, N. (2007). Techo de cristal, pisos pegajosos y muros de hormigón: Barreras internas y externas para el trabajo y la realización de la mujer. En M. Elizade & B. Zeeling (Comps), *El techo de cristal: Perspectivas psicoanalíticas sobre las mujeres y el poder* (pp. 29-43). Buenos Aires: Lumen.
- De Lauretis, T. (1989). *Technologies of gender. Essays on Theory, Film and fiction*. Londres: Macmillan.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. (Eds.) (1994). *Handbook of qualitative research*. London: Sage.
- Foucault, M. (1980). *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: Gedisa.
- Fox, M. (2010). Women and men faculty in academic science engineering: Social-organizational

- indicators and implications. *American Behavioral Scientist*, 53(7), 997-1012.
- Gregorio, C., Álvarez, A. & Rodríguez, A. (2008). *Paradojas de la conciliación: una aproximación a las narraciones sobre estrategias personales*. Informe final del proyecto: "Malabaristas del tiempo" sobre los usos del tiempo en el área metropolitana de Granada. Granada: Instituto de la Mujer, Universidad de Granada.
- Gómez, L. & Jódar, F. (2013). Ética y política en la universidad española: La evaluación de la investigación como tecnología de la subjetividad. *Athenea Digital*, 13(1), 81-98.
- Guerra, L. (1995). *La mujer fragmentada: Historias de un signo*. Santiago de Chile: Cuarto Propio.
- Halford, S. & Leonard, P. (2001). *Gender, power and organization*. London: Palgrave.
- Héritier, F. (2007). *Masculino/femenino II, disolver la jerarquía*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Hollway, W. (1984). Gender difference and the production of subjectivity. En J. Henriques, W. Hollway, C. Venn & V. Walkerdine (Eds.), *Changing the subject* (pp. 223-261). London: Methuen.
- Lorber, J. (2000). Using gender to undo gender: A feminist degendering movement. *Feminist Theory*, 1, 79-95. doi:10.1177/14647000022229074
- Lovibond, S. (2001). El feminismo en la filosofía antigua: La apuesta feminista sobre el racionalismo griego. En M. Fricker & J. Hornsby (Comps.), *Feminismo y Filosofía* (pp. 27-52). Barcelona: Idea Books.
- Maffía, D. (2007). Exclusión femenina. Género y ciudadanía. *Revista Encrucijadas*, 40. Recuperado de <http://www.uba.ar/encrucijadas/40/sumario/enc40-generoyciudadania.php>
- Martínez, S. (2012). Ser o no ser: Tensión entre familia, subjetividad femenina y trabajo académico en Chile. Un análisis desde la psicología feminista. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 18(35), 133-163.
- Ministerio de Educación. (2008). *Informe Sistema de Información de Educación Superior. Personal Académico 2008 de Educación Superior Informe por Número de Académicos*. Recuperado del sitio web del Ministerio de Educación http://www.divesup.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=131&Itemid=158
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2012). *World atlas of gender equality in education*. Paris: Harper Collins Publishers.
- Páramo, P. & Burbano, A. (2011) Género y espacialidad: análisis de factores que condicionan la equidad en el espacio público urbano. *Universitas Psychologica*, 10(1), 61-70.
- Pulido-Martínez, H. (2007). Produciendo trabajadores modernos: Conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-37.
- Riessman, C. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. California: SAGE.
- Rodigou, M., Blanes, P., Buriyovich, J. & Domínguez, A. (2011). *Trabajar en la universidad (des)igualdades de género por transformar*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- Saracostti, M. (2006). Mujeres en la alta dirección de educación superior: Posibilidades, tensiones y nuevas interrogantes. *Calidad en la Educación*, 25, 243-259.
- Schiavoni, L. (2003). Aportes de hijas e hijos a las estrategias de vida familiar. Familias pobres urbanas y rurales en la provincia de Misiones. En C. Wainerman (Comp.), *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones* (pp. 153-198). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Venegas, M. (2010). Las diferencias de género en la escuela. *RASE*, 3(3), 388-402.
- Walkerdine, V., Lucey, H. & Melody, J. (2001). *Growing up girl. Psychosocial explorations of gender and class*. Basingstoke: Palgrave.
- Ward, K. & Wolf-Wendel, L. (2012). *Academic motherhood. How faculty manage work and family*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Wylie, A., Jakobsen, J. & Fosado, G. (2007). *Women, work, and the academy*. Nueva York: Barnard Center for Research on Women.
- Zangaro, M. (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*. Buenos Aires: Herramienta.