

El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial

Time in work-life conflict: The case of academic women in managerial universities

Carla Fardella Cisternas*, Alejandra Corvalán Navia

Universidad Nacional Andrés Bello, Santiago, Chile

* carla.fardella@unab.cl

Recibido: 30-junio-2020

Aceptado: 10-octubre-2020

RESUMEN

En la actualidad, el trabajo académico se caracteriza por un sistema de gestión enfocado en la medición permanente del desempeño, el financiamiento por competencia y la búsqueda de eficiencia y aceleración de la productividad científica. Si bien la probidad y los sistemas meritocráticos a la base de la gestión académica han permitido mitigar arbitrariedades y reducir la brecha histórica de género en las universidades, las investigadoras exitosas han debido asumir un alto costo personal. La doble jornada laboral, la elección entre carrera científica o maternidad y la responsabilización por la conciliación trabajo-familia son parte del denominado conflicto trabajo-vida en la academia. Este artículo examina repertorios interpretativos construidos por mujeres investigadoras en torno al tiempo y el conflicto trabajo-vida. Utilizando datos producidos en 20 entrevistas a mujeres de diferentes universidades chilenas, identificamos tres repertorios interpretativos: Padeciendo el tiempo; Administrando el tiempo y Re-inventando el tiempo. Estos resultados muestran como, aun cuando los tiempos del trabajo y la vida parecieran avanzar de formas incompatibles, las académicas buscan activamente su reconciliación.

Palabras clave: conflicto trabajo-vida, mujer científica, tiempo, transformación de la universidad

ABSTRACT

Permanent measurement of performance, competitive funding and the search for efficiency and acceleration of scientific productivity. Although probity and meritocratic systems at the base of the new academic management have allowed to mitigate arbitrariness and reduce the historical gender gap in universities, successful women researchers have had to assume a high personal cost. The double working day, the choice between a scientific career or motherhood and the responsibility for reconciling work and family are part of the so-called work-life conflict in academic work. This article examines the interpretative repertoires built by women scientists around time and the work-life conflict. Using data produced in 20 active interviews with women from different Chilean universities, we identify three interpretive repertoires: Suffering from time; 2) Managing time, and 3) Re-inventing time. These results show how, even when work and life time seem to advance in incompatible ways, women academics actively seek their reconciliation, enrolling their alternative work subjectivities.

Keywords: time, university transformation, women scientists, work-life conflict

Financiamiento: FONDECYT Regular 1180129 “El trabajo científico en Chile”; Programa de Investigación Asociativa (PIA) SOC180039 y Centro Núcleo Milenio Autoridad y Asimetrías de Poder NCS17_007.

Agradecimientos: A Javiera García-Meneses (PUCV) por su fundamental colaboración y trabajo en esta investigación.

Cómo citar este artículo: Fardella Cisternas, C., & Corvalán Navia, A. (2020). El tiempo en el conflicto trabajo-vida: El caso de las académicas en la universidad managerial. *Psicoperspectivas*, 19(3). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue3-fulltext-2051>



Publicado bajo licencia [Creative Commons Attribution International 4.0 License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

En las últimas décadas, la universidad y el trabajo académico se han reorganizado bajo las orientaciones del Neomanagement, cultivando un nuevo ethos en su cultura y sus sujetos. Estudios internacionales muestran una academia acelerada, hiperproductiva, competitiva e hiperindividualizada con importantes consecuencias para la vida de los académicos (Gill, 2009; Slaughter, & Leslie, 1997). Además, la literatura reporta reiteradamente aumento de estrés y ansiedad; acrecentamiento de la carga laboral; intensificación, extensificación y diversificación del trabajo; inseguridad laboral; sensación de falta de reconocimiento e hiperresponsabilización (Gill, 2009; Langford, 2010; Shahid et al., 2016).

La academia, acelerada y competitiva, se configura como un espacio laboral absorbente y exigente, a la vez que seduce a través de promesas de éxitos y reconocimientos. De esta forma los sujetos, atrapados en la academia, se reconocen tensionados entre cumplir exitosamente las metas sobre su trabajo a la vez que desarrollan proyectos vitales no académicos (Langford, 2010; Shahid et al., 2016). Así mismo, una serie de investigaciones muestran como académicas y académicos asocian el malestar subjetivo, con la dificultad cotidiana para conciliar demandas del trabajo y la vida (Metcalfe et al., 2008).

Esta dificultad se acentúa particularmente en las académicas. Cabe señalar que, si bien la probidad y los sistemas meritocráticos a la base del management académico han mitigado arbitrariedades y brechas históricas de género en las universidades, las investigadoras que se han insertado exitosamente han asumido un alto costo personal. Este costo personal se traduce en dimensiones como la doble jornada, la elección entre carrera científica o formar familia, así como la presión social y responsabilización por conciliar las demandas de la academia y la vida familiar, componen el denominado conflicto trabajo-vida (Pérez, 2014).

La dimensión del tiempo es un aspecto central en este conflicto y su dimensión más estudiada es su desigual uso y valor entre varones y mujeres (Ivancheva et al., 2019; Jenkins, 2020). No obstante, aún quedan muchas facetas de este aspecto por abarcar, por esta razón este trabajo tiene por objetivo comprender cómo las académicas, en sus discursos, construyen e interpretan la experiencia temporal en torno al conflicto trabajo-vida.

La relevancia de esta pregunta yace en visibilizar la posición de las académicas, más allá de la interpretación universal, estandarizada y androcéntrica del uso del tiempo y su lugar en la (des) articulación trabajo-vida. En las universidades chilenas, aún permanece silenciada la discusión sobre acciones positivas institucionales que avancen hacia la equidad de género y uso del tiempo en

el conflicto trabajo-vida. Los resultados de este trabajo son un paso adelante para iniciar este diálogo.

La reorganización managerial de la academia en Chile

Desde hace algunas décadas, la universidad se ha reorganizado globalmente por la incorporación de nuevas lógicas de gestión guiadas por el *New Public Management* (Anderson, 2008; Bernasconi, 2010; Slaughter & Leslie, 1997). Decantando en un proceso de competencia, mercantilización y aceleración -*Fast Academy*- (Ashcraft, 2017; Gill, 2009) que ha trastocado los valores tradicionales de la academia, así como las formas y vínculos subjetivos que la sostienen (Marginson & Considine, 2000; Slaughter & Leslie, 1997).

La racionalidad de la academia managerial se ha concretado en políticas públicas que promueven un modelo de financiamiento basado en la competencia y diversificación de sus fuentes, la incorporación del mercado como principal mecanismo regulador y la estandarización de diferentes procesos de la vida universitaria (Anderson, 2008; Marginson & Considine, 2000). Las universidades en Chile no son una excepción al orden mundial (Bernasconi, 2010), y han debido desarrollar en las últimas décadas una serie de estrategias de gestión institucional para adaptarse al nuevo modelo. Entre las más comunes encontramos: el fomento de actividades universitarias a través de financiamientos concursables; el seguimiento y jerarquización de sus miembros mediante la medición de sus desempeños individuales; la instalación de una cultura permanente de rendición de cuentas e incentivos económicos para la promoción de la productividad (Clarke et al., 2012; Fardella et al., 2015).

A pesar de la diversidad de instrumentos de gestión universitaria que hoy se contemplan, estas convergen en definir la fuerza académica como el pilar para transformar la universidad. De esta forma se espera alinear el trabajo de los académicos con la universidad managerial, pues sin su adherencia no hay transformación. Estas regulaciones del trabajo académico son formas organizacionales que materializan la incorporación del neoliberalismo en la academia, a la vez que restablecen la subjetividad legítima y el ideal del trabajador académico (Clarke et al., 2012; Devine et al., 2011; Gill, 2009; Huopainen & Satama, 2019). En definitiva, la academia neoliberal, no sólo pone en juego el significado de la producción de conocimiento, sino también la posición y rutas aceptables para producirlo dentro del capitalismo académico (Gill, 2009; Slaughter & Leslie 1997).

Tal como señalamos, la academia managerial demanda un trabajador altamente individualizado, competitivo y autoexigente (Toffoletti & Starr, 2016). Según Devine et al.

(2011), lo que se exige es “un ser verdaderamente elástico, sin límites de tiempo, espacio, energía o emoción” (p. 632), en donde las horas extraordinarias de laboratorio, escritura y postulaciones se combinan con congresos y visitas internacionales, demandando diferentes posiciones en el mundo. Sin duda, la pertenencia competente de un académico a este espacio está condicionada a una serie de marcos conductuales, relacionales, estéticos y afectivos que deben ser conocidos y actuados.

La transformación de la academia y sus anclajes en la subjetividad de los académicos han tenido un costo personal altísimo para quienes optan por mantenerse vigentes en este juego (Fardella, 2020; Gill, 2009). De acuerdo a Mountz et al. (2015) la inserción a la academia propone un modelo de trabajo, que instala regímenes éticos y temporales, que provocan aceleración, incertidumbre, ansiedad y presión para que los sujetos estén siempre presentes (Gonçalves, 2019). Así, en contraste a los tiempos infranqueables y estrictos de la academia, están los tiempos subordinados e infinitamente maleable de los sujetos académicos, instalando una cultura de descuido por la vida (Ivancheva et al., 2019).

Numerosos estudios muestran como la actual organización del trabajo, se apareja a una sensación de malestar y hastío derivada de la omnipresencia temporal que adquiere el trabajo en la vida de sus trabajadores y la dificultad de una articulación equilibrada con otras esferas de la vida no-laboral (Metcalf et al., 2008; Shahid, et al., 2016; Toffoletti & Starr, 2016). Este conflicto tiende a agudizarse en las mujeres, lo que se ha traducido en una creciente importancia de la investigación acerca del conflicto trabajo-vida en la academia (Contreras, 2019; Ivancheva et al., 2019; Jenkins, 2020; Shahid et al., 2016).

La feminización del conflicto trabajo-vida y el tiempo

A las ya mencionadas consecuencias de los sistemas manageriales universitarios, se aparejan simultáneamente temáticas de género. El énfasis en la probidad y en las mediciones objetivas han permitido la conformación de regímenes meritocráticos que mitigan arbitrariedades y sesgos de género en muchas dimensiones del trabajo científico y, si bien es cierto, que las mujeres aún están sub-representadas en la academia, esto ha cambiado visiblemente en las últimas décadas (CONICYT, 2018).

A pesar de estos avances, la academia continúa siendo un espacio hostil para las académicas y, aun cuando muchas están calificadas para asumir una carrera científica, a medida que se asciende en las jerarquías universitarias la

presencia femenina disminuye (CONICYT, 2018). La desigual participación femenina se agudiza en la investigación, donde solo hay un 28,8% de investigadoras a nivel mundial, proporción que se repite a nivel nacional (UNESCO, 2017), y se acentúa si nos enfocamos en mujeres líderes de equipos científicos de alto rendimiento (sólo 16%, CONICYT, 2018). Adicionalmente, la calidad de los contratos de trabajo es peores para ellas, ejemplo es que sólo el 30% se encuentran contratadas por jornada completa (SIES, 2018). En definitiva, la carrera científica para las mujeres es aún más competitiva, solitaria y difícil.

Diversos estudios plantean que, para las mujeres, el acceso y logro de una trayectoria científica exitosa está acompañada de altas y variadas consecuencias, aunque estas dificultades tienden a converger ampliamente en un conflicto entre las demandas del trabajo y el cuidado por la vida (Castañeda-Rentería, 2019; Huopainen & Satama, 2019; Ivancheva et al. 2019; Jenkins, 2020). Y si bien este conflicto es transversal a muchas mujeres en diferentes ocupaciones, en la academia esta mediado por particularidades propias del oficio que pasamos a detallar.

Primero, se trata de un conflicto acentuado por la movilidad académica. En efecto, la movilidad geográfica y la disponibilidad 24/7, garantiza la visibilidad del trabajo y la participación en redes internacionales. Muchas académicas señalan la tensión que genera en ellas y sus familias el viajar solas o trasladarse junto a sus parejas e hijos (Contreras, 2019; Ivancheva et al., 2019), manifestando el conflicto entre la seguridad tanto profesional, como relacional afectiva que genera migrar. El poder de la movilidad, parece estar reservado para quienes logran marginarse de la responsabilidad de los cuidados (Alberti, 2014).

Segundo, si bien se reconocen los posibles beneficios que tiene para las académicas el alto grado de flexibilidad y autonomía del trabajo académico, también tiene riesgos. Por una parte, la flexibilidad ha implicado una nebulosa frontera entre el mundo académico y la vida familiar, que a menudo tiene como resultado que las mujeres hagan "más" para poder compatibilizar el éxito en el trabajo y la vida (Jenkins, 2020). Así mismo, muchas mujeres optan por acuerdos de trabajo a tiempo parcial para facilitar la conciliación (Rosa et al., 2020), sin embargo, esta modalidad las pone en desventaja para ascender en la trayectoria científica, pues no cuentan con tiempo suficiente para centrarse en la investigación, ni adjudicarse fondos que financien estos trabajos.

El tercer asunto a destacar, es la coincidencia entre el *peak* productivo y reproductivo, lo que impacta en las posibilidades de las mujeres de tener familia o formar

parte de una comunidad afectiva de solidaridad, cuidado y amor. En la actualidad, muchas mujeres se ven forzadas a elegir entre la maternidad o la carrera científica, y el problema no es sólo que deban elegir, sino que cada vez se vuelve más aceptable que las mujeres que se toman en serio sus carreras deben renunciar a tener hijos (Contreras, 2019; Ward & Wolf-Wendel, 2012). En relación con esto, se asume que formar familia es una decisión personal y que, si esto perjudica el desarrollo laboral, es un costo que debe asumirse individualmente o simplemente evitarse (Montes, 2017; Rafnsdóttir & Heijstra, 2013).

Por último, un aspecto central de la feminización del conflicto trabajo-vida es el entramado cultural y moral que lo sostiene (Castañeda-Rentería, 2019). En la cúspide del trabajo científico está el académico ideal que era y es masculino, altamente productivo, orientado a la competencia, móvil, con un compromiso relacional débil y libre de responsabilidades de cuidado (Acker, 1990; O'Connor et al., 2015). Se trata de una imagen arraigada en la norma de la 'masculinidad hegemónica', y aun cuando las nuevas masculinidades operan y están presentes en la academia, esta norma sigue siendo la dominante (Acker, 1990). Este ideal de académico exitoso, amenaza y aleja simbólicamente las posibilidades de éxito para las mujeres. En la vereda opuesta encontramos, los ideales occidentales sobre la *maternidad apropiada*, la cual se construye centrada en las necesidades del infante, guiada por expertos y emocionalmente absorbente (Rafnsdóttir & Heijstra, 2013), lo cual dificulta la combinación de las obligaciones familiares con una carrera profesional exitosa.

De esta manera tanto la maternidad como el trabajo, particularmente el trabajo académico, son construcciones sociales fuertemente enraizadas en una dimensión binaria del género (Huopalainen & Satama, 2019; Rafnsdóttir & Heijstra, 2013). Así, la maternidad y la crianza se construyen como un dominio feminizado y el trabajo productivo como un dominio masculinizado, estableciendo *regímenes de verdad* sobre la crianza, los cuidados, lo productivo, lo exitoso y las relaciones entre ambas esferas vitales (Ivancheva et al., 2019). Cuando el ideal masculino de la academia no puede ser actuado de manera eficiente y con el suficiente mérito y reconocimiento, lo que resta son callejones *sin salida* para las mujeres, relegándolas a puestos de menor jerarquía (Huopalainen & Satama, 2019).

La feminización del conflicto no puede ser abordada sin atender a la dimensión temporal y específicamente al denominado tiempo social. Sin buscar exhaustividad, el tiempo social puede ser entendido como una construcción histórica y colectiva que permite la

coordinación e inteligibilidad de diferentes dimensiones humanas (Elias, 1989; Zeruvabel, 2003); así como la ubicación de este, en relación con otras dimensiones problemáticas de lo colectivo. Ergo, las representaciones, discursos y metáforas acerca del tiempo ilustran diversas construcciones de este, según escenas, relaciones y posiciones sociales. Históricamente, el tiempo femenino ha estado destinado a los cuidados y el trabajo doméstico, a diferencia del tiempo de los varones, el cual encuentra su valor en el mercado laboral (Federici, 2012; Pérez, 2014). En efecto, el tiempo del trabajo está regulado por una figura masculina, heterosexual, casada, sana, y cuyo rol social principal es de proveedor (Gamboa, & Pérez, 2017). Como señala Federici (2012), el género y la división sexual del trabajo funcionan como principio organizador del uso y la experiencia del tiempo. Y como es evidente, en la cuestión del tiempo no solo importa por cómo es distribuido, sino cómo se inscribe en redes político-simbólicas que mantienen ese orden. Por tanto, la construcción subjetiva del tiempo está sujeta a nuestra posición en la matriz social, y el significado y uso que hagamos también dependen de eso.

Cabría esperar que el ingreso de las mujeres al trabajo permitiera redistribuir el uso y valor del tiempo asignados, sin embargo, esto no ha sido del todo así (CUIDAR, 2020; INE, 2016). En la actualidad las mujeres se someten tanto al régimen de los tiempos de producción como a los de reproducción. Particularmente en Chile, las mujeres invierten 22 horas semanales en promedio en labores de cuidado y mantenimiento de la vida, comprobando una doble jornada femenina que se hace cargo de esta esfera, a la vez que de sus jornadas laborales remuneradas (Fundación Sol, 2020; INE, 2016). Múltiples estudios evidencian como las desigualdades en el uso del tiempo continúa siendo una de las dimensiones más problemáticas e invisibles en la cotidianidad de las mujeres (Fundación Sol, 2020; INE, 2016; Montes, 2017).

El conflicto trabajo-vida recibe atención creciente en la literatura académica (Huopalainen & Satama, 2019; Ivancheva et al., 2019; Shahid et al., 2016), no así el lugar del tiempo en este conflicto a pesar de su centralidad. Es poco lo que sabemos del tiempo, pero es aún menos atendido el modo en que el tiempo se inscribe subjetivamente en las experiencias y discursos de las académicas y como logran resignificarlo.

Método

Los resultados reportados son parte de un estudio cualitativo que buscó comprender, de manera específica y situada, como las académicas construyen el tiempo y su relación con el conflicto trabajo-vida en un contexto de

managerialización de las universidades chilenas (Denzin & Lincoln, 2003; Flick, 2004).

En este estudio participaron 20 investigadoras de diferentes disciplinas y universidades chilenas (privadas y estatales), con proyectos de investigación financiados y producción científica en revistas indexadas (Scopus o WoS). Así mismo, todas ellas declararon que tenían a su cargo hijos u otras personas a quien cuidar.

La producción de datos se realizó entre 2018 y 2019, a través de entrevistas activas, cuya cualidad distintiva es la interacción guiada, pero abierta y fluida entre entrevistadora y participante (Holstein & Gubrium, 1995). Las entrevistas las realizaron duplas del equipo de investigación y abarcaron temas relacionados con la experiencia laboral universitaria. La Tabla 1 resume información sobre las personas entrevistadas.

Tabla 1
Participantes en el estudio

| No. Entrevistada | Área Disciplinar | Etiqueta |
|------------------|--------------------------------|----------|
| 1 | Ingeniería Comercial | E1 |
| 2 | Sociología | E2 |
| 3 | Física | E3 |
| 4 | Educación Parvularia | E4 |
| 5 | Educación Diferencial | E5 |
| 6 | Educación Parvularia | E6 |
| 7 | Antropología | E7 |
| 8 | Psicología | E8 |
| 9 | Química Ambiental | E9 |
| 10 | Psicología | E10 |
| 11 | Filosofía | E11 |
| 12 | Ingeniería Civil | E12 |
| 13 | Sociología | E13 |
| 14 | Pedagogía Historia y Geografía | E14 |
| 15 | Psicología | E15 |
| 16 | Trabajo Social | E16 |
| 17 | Filosofía | E17 |
| 18 | Derecho | E18 |
| 19 | Historia | E19 |
| 20 | Psicología | E20 |

Cabe señalar que todas participaron voluntariamente, autorizaron que la entrevista fuera grabada y el equipo aseguró la confidencialidad y anonimato de todas ellas.

El análisis de datos se orientó por la estrategia de repertorios interpretativos (Potter & Wetherell, 1987). En este subtipo de análisis de discurso, la variabilidad discursiva o bien la versatilidad con la que se construyen objetos, sujetos, explicaciones en los textos analizados, es central para encontrar matices e incoherencias en los discursos, para posteriormente identificar regularidades. Las inconsistencias individuales, así como la variabilidad discursiva en un mismo sujeto tienen valor al ser reconstruidas en un nivel colectivo, donde son interpretables, asociadas con una función y un patrón específico, denominado repertorio interpretativo. Estos repertorios se constituyen por una serie singular y restringida de recursos lingüísticos, metáforas y figuras discursivas que lo configuran a la vez que le dan cuerpo a la versión del mundo construida por las hablantes (Potter & Wetherell, 1987).

Resultados y discusión

En este apartado presentamos tres repertorios interpretativos, los cuales no buscan dar cuenta de un patrón particular para cada participante, sino mostrar la construcción del tiempo e identificar posiciones subjetivas recurrentes en torno al conflicto trabajo-vida. Los repertorios identificados se apoyan en fragmentos extraídos de las entrevistas, con el objetivo de ilustrar los análisis.

Estos repertorios ofrecen una mirada amplia y profunda acerca del tiempo, y se organizan de la siguiente manera: el primero de ellos le hemos denominado: *Padeciendo el tiempo*: "nunca paras de trabajar"; al segundo *Administrando el tiempo*: "No a las 5:01, a las 5:00", y finalmente, *Re-inventando el tiempo*: "ni peor, ni mejor...diferente".

Padeciendo el tiempo: "nunca paras de trabajar"

Este primer repertorio es una categoría analítica que agrupa múltiples relatos acerca de tareas y trabajos que no terminan, y demandas que emergen una y otra vez. La sobrecarga de actividades en los relatos de las académicas son un eje central para representar el tiempo como una dimensión que apremia y gobierna la experiencia de las investigadoras. Este repertorio entonces refiere a como las hablantes construyen el tiempo como infinito, demandante y desbordado, a la vez que toman una posición subjetiva en la que el tiempo es padecido.

En estos relatos analizados, el trabajo académico suele ser descrito como una actividad que ocupa expansivamente el tiempo del que ellas disponen, lo cual se ilustra en expresiones tales como "yo trabajo 24/7"

(E5; 5:1; Educación Diferencial); “de lunes a domingo” (E:13, 13:33, Sociología); “incluso los feriados y en vacaciones” (E11; 11:6; Filosofía). Estas expresiones, muestran como el trabajo académico es construido por las investigadoras como una labor que no tiene límites y que coloniza el espacio temporal individual. Es decir, no se trata de una carga laboral extensa, sino infinita.

Esta infinita carga de trabajo descrita por las académicas es construida como una dificultad e incluso un impedimento para lograr algún tipo de equilibrio entre la vida laboral y personal. Respecto a esto, cuando las entrevistadas se refieren a la compatibilización de la academia con otro tipo de actividades, sus relatos generalmente aluden a actividades propias del cuidado, la crianza y el trabajo doméstico. Esto se trataría de una dificultad propia de las mujeres, la que se agudiza cuando asumen más responsabilidades familiares, como la maternidad o el cuidado de sus padres.

‘Antes, mi marido no me decía nada cuando yo trabajaba los sábados, ahora sí... Rominaaa, el Jorgitooo, el Jorgitoo, Romi (...) Yo le digo yaaaa...dejo la mañana del sábado para terminar las cosas, ya, de la mañana que me desperté a las ocho... me duró dos horas... entonces... eso sí ha cambiado’ (E5; 5:14; Educación Diferencial)

Adicionalmente, resulta interesante destacar que, aun cuando las dificultades de conciliación se vuelven evidentes cuando las mujeres asumen un rol central en las tareas del hogar, la dificultad para conciliar labores de cuidado y trabajo productivo son atribuidas a las características del trabajo académico, no así a las labores de cuidado y domésticas. Tal como lo ilustra esta cita “yo lo veo difícil en una mujer, sobretodo... porque la investigación requiere de una dedicación permanente” (E4; 4:16; Educación Parvularia). Así, la dificultad de conciliar el trabajo y la vida no cuestiona ni las labores de cuidado ni los tiempos que estas labores requieren, sino que lo que se pone en duda es el modo de organizar el tiempo laboral o académico, siendo este el que pareciera no encajar con los tiempos de la vida. Esto no parece extraño cuando consideramos que, en los relatos, la adecuación a las demandas de la academia es una condición *sine qua non* para permanecer en la carrera científica, es decir, la aceptación de este modo de trabajo sin límites se plantea como la única forma de pertenecer exitosamente a la academia:

‘Este trabajo...mmm...No es de medias tintas, si quieres ser bueno hay que darlo todo. Es como una competencia, un deportista de alto rendimiento, no podí [puedes] entrenar un ratito en la mañana, es todo el tiempo, porque si no, quedas fuera’ (E18; 18:53; Derecho)

En línea con lo anterior, tanto las demandas de la academia, como las de cuidado son centrales para el desarrollo de una trayectoria laboral, como para el desarrollo de una familia, por lo que ninguna de ellas es de simple negociación en sus tiempos, cargas o límites. Como señala Jenkins (2020), academia y cuidado tienen la curiosa singularidad de componer flujos de actividad que no terminan nunca, por lo que el flujo de acción se vuelve continuo e infinito. Ambos sistemas de actividad se sostienen en un modelo de organización del tiempo, sin límites y poco controlable. Esta situación provoca un derrame y desborde entre ambos mundos y las cargas de trabajo del hogar y la academia se estiran a través del espacio y el tiempo (Jenkins, 2020).

‘La ventaja y a veces desventaja de este trabajo... es que tú puedes manejar tu tiempo, pero muchas veces eso significa que... el tiempo no termina nunca no... como que nunca paras de trabajar’ (E1; 1:4; Ingeniería Comercial)

‘En esta misma dirección se presenta este fragmento “las exigencias universitarias te diría que su mayor impacto, en- que- que ha robado mi tiempo personal, ([ya]) y el tiempo de mi hija’ (E1; 1:61; Ingeniería Comercial).

Así, la sobrecarga de actividades en los relatos de las académicas son un eje central para representar el tiempo como una dimensión que apremia y gobierna la experiencia de las investigadoras. En efecto, el trabajo académico no se estructura temporalmente por las unidades convencionales de tiempo y espacio que solía tener el trabajo. Los días laborales, la oficina y el periodo lectivo solo constituyen un referente al cual puede o no adscribirse un investigador.

Así mismo, el uso de la metáfora del robo evidenciado en la cita anterior es interesante, dado que permite mostrar el lugar subjetivo que las académicas construyen mediante este repertorio, donde parecen asumir una posición pasiva respecto al tiempo. A este respecto, Drozdowski & Robinson (2015) sostienen que “las temporalidades y los espacios formales del trabajo en el mundo académico son resbaladizos” (p.373). Tal como lo ilustra el fragmento, esto puede constituir una valiosa flexibilidad, pero también una ineludible y constante disposición al trabajo (Drozdowski & Robinson, 2015; Jenkins, 2020; Rafnsdóttir & Heijstra, 2011). Esto puede interpretarse como una dificultad o no, pero el significado que prima es el de una experiencia continua que se somete a un tiempo que va hilando interminablemente las demandas, situaciones y acontecimientos vitales y que pareciera transcurrir envolviendo a las hablantes en un padecimiento constante.

Administrando el tiempo: “No a las 5:01, a las 5:00”

El segundo repertorio identificado refiere a la construcción del tiempo como un objeto a administrar. Este repertorio muestra una definición del tiempo en tanto recurso que debe ser medido, calculado, gestionado y optimizado. En efecto, este es un repertorio que tiende a cosificar el tiempo, para volverlo administrable. Así, de manera opuesta y simultánea al repertorio anterior, donde el tiempo es construido como un continuo de actividades sin límite, este segundo repertorio muestra un tiempo contenido, acotado y circunscrito a unidades manipulables.

Esta descripción del tiempo permite a las hablantes una posición subjetiva diferente frente al tiempo. Es decir, frente al repertorio del padecimiento de un tiempo incontrolable e infinito, coexiste otro repertorio donde las académicas se dibujan a sí mismas permanentemente estableciendo una serie de límites temporales, espaciales y simbólicos entre el trabajo y la vida personal. De esta manera, las fronteras entre las actividades y el lugar de estas en un continuo de tiempo, son identificadas en los relatos como una estrategia fundamental para superar esta recarga, rebalse e infinitud de tareas. Es interesante mencionar que serán las mujeres con responsabilidades de cuidado con otros las que se muestran notablemente más esforzadas por construir y mantener estas distinciones.

‘A mí, si una mujer me dice “estoy tratando de coordinar los hijos, el colegio, la casa, el supermercado, la reunión, dime a qué hora podís venir”, ¿“a las cinco?”, “ya, vale a las cinco” Me adecuo, ella necesita que esté a las cinco, voy a las cinco, NO a las 5:01’ (E8; 8:76; Psicología)

Estos relatos, donde el control y establecimiento de límites parecen cruciales en estructurar y direccionar la vida cotidiana de las mujeres, en tanto les permite una posición más activa sobre el tiempo. Así, en los relatos las académicas figuran controlando y administrando porciones de tiempo, ritmos, actividades, tanto para el trabajo, como para el hogar. Tal como señala esta entrevistada: “¡aquí lo importante es organizarse o sino el tiempo se te va volando!” (E19; 19:65; Historia). Esta frase es interesante, puesto que muestra cómo el uso del tiempo está directamente relacionado con la planificación que las mujeres logran hacer, a la vez que evidencia que el tiempo es construido como un objeto que toma forma y valor en función de los objetivos que se le destinan. Esto también ocurre con una serie de expresiones tales como: “Se me fue el tiempo” o “no se me puede ir la mañana respondiendo mails” (E3; 3:42; Física).

En los extractos presentados, las hablantes parecen significar el tiempo como un recurso limitado, y que por tanto debe ser negociable y optimizable constantemente. Se trata de una mirada construida desde el presente, hacia el futuro o pasado. Es decir, un tiempo mirado desde el presente, donde se desea moldear el modo en que transcurre, y darle así una forma que genere un beneficio en su modo futuro. El repertorio del tiempo organizado, muestra el tiempo como una representación ordenada, con límites y categorías, como listo y esperando ser llenado con actividades útiles, valoradas por las hablantes.

La cultura laboral procura una disposición en torno al tiempo, donde apuntando hacia el futuro se espera su conquista para el propio beneficio (Vostal, 2014; Wajcman, 2017). Sin embargo, a diferencia de lo que plantea Vostal (2014), la gestión del tiempo en los repertorios de las académicas no aparece siempre en búsqueda del beneficio propio. Más bien el tiempo aparece administrado para otros, y en beneficio de esos otros: “... culpa de robarle tiempo a la familia y destinarlo un poco, como energía al trabajo o harta energía en el trabajo” (E18; 18:9; Derecho).

Para las académicas, el tiempo personal y el tiempo de los otros que dependen de ellas, están íntimamente entrelazados, por lo que la administración del tiempo tiene consecuencias, no solo para ellas, sino también riesgos o consecuencias para otros (Jenkins, 2020). Por ello los relatos en torno a la administración del tiempo se componen de una serie de recursos éticos y afectivos entorno al bienestar de otros, que dan cuenta del tiempo bien administrado, pero no necesariamente desde el discurso de la eficiencia: “si llego después de esa hora mi bebé se resiente” (E5; 5:2; Educación Diferencial).

Así, el tiempo en este repertorio puede volar, desaparecer, quitar, devolver, entregar o dividir, pero curiosamente no aparece el tiempo vivido. Si bien al administrar el tiempo las académicas toman una posición subjetiva activa y logran control en la organización de las múltiples demandas del trabajo, crianza y administración del hogar, a la vez, es posible observar la construcción de un tipo de tiempo que a las investigadoras les es ajeno, o no es sentido como propio (Gamboa & Pérez, 2017). En relación con esto, y referido al conflicto trabajo-vida, es posible pensar que las entrevistadas se sitúan en el borde externo del conflicto, donde el conflicto es puesto afuera, y ellas no son parte de este, sino que son quienes lo gestionan a través de la optimización del tiempo para lograr posibles articulaciones entre las demandas del trabajo y el cuidado.

Re-inventando el tiempo: "ni peor, ni mejor... diferente"

El último repertorio lo hemos denominado reinventando el tiempo, y agrupa una serie de relatos donde las académicas muestran creatividad y alternativas respecto de los modos de organización y uso convencional del tiempo. En este repertorio, el tiempo emerge como una conformación dinámica de unidades heterogéneas y multidireccionales, desmarcándose de su orden lineal que solo avanza o retrocede en un sentido. Así, esta categoría -sobre todo- cuestiona la experiencia y significado universal del tiempo, donde mujeres y varones se someten a un tiempo estándar y universal (Wajcman, 2017). En este sentido, diversos autores destacan la importancia de analizar el significado, la estructuración y la conciencia del tiempo como algo indefectiblemente asociado al género y a la actividad (Rafnsdoittir, & Heijstra, 2011).

En los relatos revisados, a menudo el tiempo es construido según el lugar en el cual transcurre, siendo la vida familiar y el trabajo los escenarios nucleares, asociados a su vez con la división sexual del trabajo y el conflicto trabajo-vida. En línea con lo anterior, los significados y estructura del tiempo se encuentran atravesados por dimensiones de género, y los discursos están distinguidos y tensionados en relación con las esferas productivas y reproductivas:

'Los tiempos son diferentes... porque ya hay alguien que depende de ti ¿ni mejor, ni peor... diferente... pero sí que es diferente... ya cuando estaba embarazada era diferente... el hecho de no irme hasta tan tarde... o tener que cuidarte... o a veces una licencia' (E5; 5:2; Educación Diferencial)

Así mismo, las académicas identifican como un elemento esencial para abordar las tareas vinculadas al cuidado, la combinación creativa y simultánea de muchas cosas a la vez, todo lo contrario, al ideal de ejecución de tiempo lineal y planificado de los procesos productivos.

'Cuando trabajaba y tenía a mi hijo que aún tomaba leche, muchas veces leía el tiempo que él dormía, casi siempre después de tomar leche, pero no siempre a la misma hora, ni duraba siempre lo mismo' (E7; 7:26; Antropología)

En la escala familiar, el tiempo de cuidado y trabajo doméstico - la comida, el orden y la limpieza - se hacen varias veces al día, sin una planificación que las contenga por completo. Frente a un sistema altamente estandarizado de trabajo, la actividad del hogar no necesariamente puede estandarizarse, porque el "éxito" del cuidado está estrechamente ligado con la idea de que es una acción personalizada, situada, y que reconoce la diferencia y los tiempos del otro. En este escenario, la

dimensión temporal se vuelve, muchas veces, poco planificable u optimizable, y las unidades de tiempo, así como su dirección y ritmos, se muestran como disímiles. Tal como señala Wajcman (2017), el tiempo doméstico está lejos de seguir los principios fordistas de producción a gran escala.

Las observaciones que realizan las académicas sobre el tiempo ponen en evidencia como el conflicto trabajo vida se arma como un lienzo tirante entre diferentes ritmos. Por un lado, una cadencia lineal, productiva, y otra, con ritmos y unidades temporales sustentadas en la vida y la preservación de esta, con diferentes ciclos, a veces impredecibles e invisibles. El tejer o mediar entre las diferentes unidades que organizan los tiempos es vivido por las mujeres como una experiencia fragmentada y exigente:

'Me veo tratando de manipular diferentes platillos para que no se caigan ¿cachan a esos monos chinos?' (E8; 8:28; Psicología)

De esta manera, para lograr todo lo que se exige, las académicas se presentan así mismas corriendo para obtener más tiempo, unificando actividades, y apoyándose en otras mujeres. Todo ello como acciones que de alguna manera les permitieran ahorrar y reorganizar el tiempo para desarrollar su carrera académica. Esto se evidencia en la siguiente cita donde la académica relata como busca coordinar actividades, y conjugar simultáneamente diferentes demandas:

'Mi hija necesita comprar un par de zapatos porque están rotos los suyos, ese tiempo es casi inexistente, lo tengo que hacer entre medio de una visita al pediatra y con uno de los niños apurándome' (E1; 1:61; Ingeniería Comercial)

La conjugación de los tiempos laborales y familiares es señalada por las académicas como un desafío que deben superar y en este desafío están presentes otras mujeres. De acuerdo con los relatos, esta experiencia de conjugación de los diferentes ritmos y cualidades del tiempo está facilitada por otras mujeres, donde se vuelve particularmente importante comprender cómo entre ellas se entretejen nuevos significados para el tiempo.

'Personalmente percibo un tuning, que no es explícito. Cuando uno le dice a una mujer, mira te llamo cortito para.... La otra entiende que es cortito. Hay códigos. "Se durmieron los niños" significa puedo hablar. Y la otra lo sabe' (E12; 12:41; Ingeniería Civil)

'Entre nosotras son relaciones de mayor comprensión de ah, tengo que ir a ver a mi bebé, si ándate tranquila yo te tapo' (E5; 5:33; Educación Diferencial)

Tal como se muestra en los relatos, las académicas recurren a una serie de redes que les permiten sumar y hacer tiempo en sus agendas, pudiendo así reconciliar los tiempos disímiles de la academia y del cuidado de la vida. Apoyos de otras mujeres, como compañeras de trabajo, madres, suegras o trabajadoras de casa particular se convierten en auxiliares de tiempo, que metafóricamente aumentan los tiempos disponibles de las académicas. Estas mujeres, serán donantes de tiempo, puesto que facultan a las hablantes de una extensión del tiempo disponible para abordar demandas domésticas y de cuidados.

‘Cuando tengo que ir a una conferencia requiero de toda una red de... de apoyo... más que nada emocional eh... tengo la suerte que mi suegra vive muy cerca, pero eso es algo que hacemos más que nada por... para que de alguna manera no sientan tanto la ausencia’ (E1; 1:15; Ingeniería Comercial)

Como menciona Mountz y colaboradoras (2015), en la academia neoliberal una de las actividades primordiales para lograr el éxito es hacer tiempo. Así, redes de mujeres aparecen como mediadoras del conflicto trabajo-familia en dos sentidos; por un lado, les prestan a las académicas su tiempo y experiencia en el cuidado de los hijos para que estas puedan tener disponibilidad para terminar tareas pendientes o, en algunos casos, para realizar actividades de internacionalización o ascenso en sus carreras, como pasantías o viajes internacionales. Por otro lado, esta red de mujeres aparece compartiendo conocimiento en relación con la gestión del tiempo y otorgando a las académicas un espacio de empatía y experiencia común femenina. Así, frente al tiempo canónico androcéntrico que, aun con sus limitaciones, busca gobernar la experiencia temporal de las mujeres que trabajan, ellas continúan conjugando creativamente los ritmos de ambos espacios y reinventando la relación entre el trabajo y la vida.

Conclusiones

Los resultados presentados evidencian que la construcción del tiempo y la posición subjetiva frente al conflicto capital-vida está atravesado por dimensiones de género. Es así como frente a un trabajo académico imponente, se puede construir una retórica de padecer el tiempo y simultáneamente otra en torno al tiempo como un recurso que debe ser rigurosamente administrado para construir las fronteras temporales, espaciales y simbólicas entre el trabajo y la vida. Estos relatos de control y establecimiento de límites aparecen como cruciales para organizar la cotidianidad y muestran una posición subjetiva activa que busca responder

individualmente al conflicto capital-vida. El tercer repertorio abre luces sobre una experiencia temporal femenina polifónica y alternativa, que se posiciona creativamente para articular y reconciliar los tiempos, desafiando el modelo canónico del tiempo social en el trabajo. De esta manera este trabajo es, ante todo, un ejercicio comprensivo del tiempo desde la experiencia femenina y como a través de ella se fisura la hegemonía de la dimensión temporal, la cual no solamente oculta una visión centrada en experiencias masculinas, sino también una perspectiva propia de sociedades capitalistas occidentales.

Si bien los tiempos de la vida y del trabajo (académico) aparecen como irreconciliables y confrontados, los relatos analizados muestran como continuamente las académicas intentan articularlos y tejer un puente entre ambos. Los repertorios visibilizan desde lo cotidiano, una búsqueda activa que provee de continuidad a las esferas del trabajo y la vida; permitiendo niveles de agencia en este escenario de tiempo inteligible, donde se filtran y resisten subjetividades alternas. Estas subjetividades alternas parecen susurrar la idea de una polifonía temporal, que ofrece un abordaje al conflicto trabajo-vida desde lo colectivo, revalorando formas alternativas para sostener la vida y la actividad productiva.

Es importante mencionar que, este trabajo es previo a la crisis sociosanitaria derivada del COVID-19; no obstante, puede proveer importantes claves para discutir sobre los efectos del confinamiento, el trabajo en casa y la desarticulación de las redes de cuidado en este conflicto. El confinamiento ha agudizado el conflicto trabajo-vida (CUIDAR, 2020), mostrando la irrefutable necesidad de reconciliar ambas esferas. No obstante, la experiencia común ha permitido en alguna medida desprivatizar o al menos des-silenciar el conflicto, catalizando diálogos y haciendo llamados explícitos a la construcción de modelos colectivos y públicos para sostener la vida.

Las proyecciones de este trabajo guardan relación con continuar recuperando, visibilizando y valorizando las formas inéditas, cotidianas y silenciosas en que las mujeres, en este caso las académicas, habitan y re-significan el espacio laboral. El tiempo es una de las múltiples dimensiones del trabajo académico, que las mujeres deben reinventar; no obstante, podríamos indagar en muchas más, como la distribución del espacio o la cultura y los valores que orientan las acciones productivas y las relaciones de competencia en la universidad. Sumado a lo anterior, se vuelve prioritario profundizar en estudios con perspectiva de género que permitan develar cómo operan y afectan longitudinalmente elementos de este tipo a la progresión de trayectorias profesionales de las mujeres, y

comprender con mayor profundidad cómo generan un entramado de inclusiones y exclusiones de las académicas en la universidad.

Por tanto, un desafío relevante que proponemos es la necesidad de replantear y reconstruir los significados y órdenes simbólicos androcéntricos con los que ha sido construida la academia en particular, y el mundo del trabajo en general. Y plantear que la desigualdad y las brechas, tanto en la universidad, como en el mundo del trabajo, no solo son cifras, sino una disputa por los significados de todo aquello que se aparea a lo productivo y reproductivo, sus tiempos, espacios y valores.

En otro plano, esto nos permite plantear que el tiempo es una dimensión del conflicto trabajo-vida que reproduce las desigualdades de género en las universidades. Por esto una política de equidad de género debe necesariamente ser sensible a otras formas de interpretar y usar el tiempo, permitiendo la articulación del trabajo con formas colectivas e institucionalizadas de responsabilizarse del cuidado y la sostenibilidad de la vida.

Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Alberti, G. (2014). Mobility strategies, 'mobility differentials' and 'transnational exit': The experiences of precarious migrants in London's hospitality jobs. *Work, Employment and Society*, 28(6), 865-881. <https://doi.org/10.1177/0950017014528403>
- Anderson, G. (2008). Mapping academic resistance in the managerial university. *Organization*, 15(2), 251-270. <https://doi.org/10.1177/1350508407086583>
- Ashcraft, K. (2017). 'Submission' to the rule of excellence: Ordinary affect and precarious resistance in the labor of organization and management studies. *Organization*, 24(1) 36-58. <https://doi.org/10.1177/1350508416668188>
- Bernasconi, A. (2010). The apotheosis of the researcher and the institutionalization of the academic profession in Chile. *ESE-Estudios Sobre Educación*, 19, 139-163.
- Castañeda-Rentería, L. (2019). Pensando la conciliación vida laboral-vida familiar: Conceptos, implicaciones y desafíos para su logro. In L. Castañeda-Rentería, K. Tinoco, & M. Jiménez, *Mujeres en las universidades iberoamericanas*. OUI.
- Clarke, C., Knights, D., & Jarvis, C. (2012). A labour of love? Academics in business schools. *Scandinavian Journal of Management*, 28(1), 5-1. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2011.12.003>
- Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica. (CONICYT, 2018). *Mujeres en ciencia*. CONICYT.
- Contreras, K. (2019). Experiencias de conciliación vida laboral-vida privada de mujeres académicas SNI de la Universidad de Guadalajara. In L. Castañeda-Rentería, K. Tinoco, & M. Jiménez, *Mujeres en las universidades iberoamericanas*. OUI.
- CUIDAR (2020). Reporte general de resultados de estudio sobre tiempos, formas y espacios de cuidado en casa durante la pandemia. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25083.54568>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2003). *Strategies for qualitative inquiry*. Sage.
- Devine, D., Grummell, B., & Lynch, K. (2011). Crafting the elastic self? Gender and identities in senior appointments in Irish education. *Gender, Work & Organization*, 18(6), 631-649. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00513.x>
- Drozdowski, D., & Robinson, D. F. (2015). Care-work on fieldwork: Taking your own children into the field. *Children's Geographies*, 13(3), 372-378. <https://doi.org/10.1080/14733285.2015.1026210>
- Elías, N. (1989). *Sobre el tiempo*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Fardella, C. (2020). Abrir la jaula de oro: La universidad managerial y sus sujetos. *Revista Izquierdas*, 49, 2299-2320.
- Fardella, C., Sisto, V., & Jiménez, F. (2015). Nosotros los académicos. Narrativas identitarias y autodefinición en la universidad actual. *Universitas Psychologica*, 14(SPE5), 1625-1636. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.nani>
- Federici, S. (2012). *Revolution at point zero: Housework, reproduction, and feminist struggle*. PM Press.
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa* (1a ed.). Madrid: Morata.
- Fundación Sol. (2020). No es amor, es trabajo no pagado. Un análisis del trabajo no pagado de las mujeres en el Chile actual. <https://cutt.ly/Qfl9WiL>
- Gamboa, F. & Pérez, A. (2017). Tiempo de academia y el poder "poder" de las mujeres en el desafío familia-trabajo: Las académicas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. *La Ventana, Revista de Estudios de Género*, 5(45), 241-268.
- Gill, R. (2009). Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia. *Secrecy and silence in the research process. Feminist Reflections*, 21, 21.

- Gonçalves, K. (2019). 'What are you doing here, I thought you had a kid now?' The stigmatisation of working mothers in academia—a critical self-reflective essay on gender, motherhood and the neoliberal academy. *Gender & Language*, 13(4).
- Holstein, J. A., & Gubrium, J. F. (1995). *The active interview*, Vol. 37. Sage.
- Huopalaainen, A. S., & Satama, S. T. (2019). Mothers and researchers in the making: Negotiating 'new' motherhood within the 'new' academia. *Human Relations*, 72(1), 98-121. <https://doi.org/10.1177/0018726718764571>
- Instituto Nacional de Estadística. (INE, 2016). Documento principales resultados ENUT, 2015. Departamento de Estudios Sociales, Subdirección Técnica. <https://cutt.ly/6fl2i5m>
- Ivancheva, M., Lynch, K., & Keating, K. (2019). Precarity, gender and care in the neoliberal academy. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 448-462. <https://doi.org/10.1111/gwao.12350>
- Jenkins, K. (2020). Academic motherhood and fieldwork: Juggling time, emotions, and competing demands. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 45(3), 693-704. <https://doi.org/10.1111/tran.12376>
- Langford, P. H. (2010). Benchmarking work practices and outcomes in Australian universities using an employee survey. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 32(1), 41-53. <https://doi.org/10.1080/13600800903440543>
- Marginson, S., & Considine, M. (2000). *The enterprise university: Power, governance and reinvention in Australia*. Cambridge University Press.
- Metcalfe, B. D., Woodhams, C., Santos, G. G., & Cabral-Cardoso, C. (2008). Work-family culture in academia: a gendered view of work-family conflict and coping strategies. *Gender in Management: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/17542410810897553>
- Montes, E. (2017). La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la Academia. In M. Iglesias, & I. Lozano (Coords.), *La (in)visibilidad de las mujeres en la Educación Superior: Retos y desafíos en la Academia*. *Feminismo/s*, 29, 221-242. <http://dx.doi.org/10.14198/fem.2017.29.09>
- Mountz, A., Bonds, A., Mansfield, B., Loyd, J., Hyndman, J., Walton-Roberts, M., Basu, R., Whitson, R., Hawkins, R., Hamilton, T., & Curran, W. (2015). For slow scholarship: A feminist politics of resistance through collective action in the neoliberal university. *ACME: An International Journal for Critical Geographies*, 14(4), 1235-1259.
- O'Connor, P., O'Hagan, C., & Brannen, J. (2015). Exploration of masculinities in academic organisations: A tentative typology using career and relationship commitment. *Current Sociology*, 63(4), 528-546. <https://doi.org/10.1177/0011392115574859>
- Pérez, O. A. (2014). *Subversión feminista de la economía: Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños.
- Potter, J., & Wetherell, M. (1987). *Discourse and Social Psychology: Beyond attitudes and behavior*. Sage.
- Rafnsdóttir, G. L., & Heijstra, T. M. (2013). Balancing work-family life in academia: The power of time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283-296. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00571.x>
- Rosa, R., Drew, E., & Canavan, S. (2020). An overview of gender inequality in EU universities. In E. Drew, & S. Canavan (Ed.), *The gender-sensitive university: A contradiction in terms?* <https://doi.org/10.4324/9781003001348>
- Shahid, S. A. M., Amdan, S., Alwi, A., Syazreena, F., & Hassan, C. N. (2016). Social support, negative affectivity, and work personal life balance of Academics. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(7), 500. <https://doi.org/10.7763/IJSSH.2016.V6.699>
- Slaughter, S., & Leslie, L. (1997). *Academic capitalism: Politics, policies & the entrepreneurial university*. The Johns Hopkins University Press.
- Toffoletti, K., & Starr, K. (2016). Women academics and work-life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489-504. <https://doi.org/10.1111/gwao.12133>
- UNESCO (2017). *Women in science. Fact Sheet No. 43*. UNESCO Institute for Statistics. <https://cutt.ly/rfL1fZ6>
- Vostal, F. (2014). Towards a social theory of acceleration: Time, modernity, critique. *Revue Européenne des Sciences Sociales. European Journal of Social Sciences*, (52-2), 235-249. <https://doi.org/10.4000/ress.2893>
- Wajcman, J. (2017). Automation: is it really different this time? *The British Journal of Sociology*, 68(1), 119-127. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12239>
- Ward, K., & Wolf-Wendel, L. (2012). *Academic motherhood: How faculty manage work and family*. Rutgers University Press.
- Zerubavel, E. (2003), *Time maps: Collective memory and the social shape of the past*. University of Chicago Press.

Sobre las autoras:

Carla Fardella Cisternas es psicóloga (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile), doctora en

Psicología Social (Universitat Autònoma de Barcelona, España), docente e investigadora de la Universidad Nacional Andrés Bello. Sus áreas de investigación son los estudios sociales del trabajo, subjetividades laborales, cotidianidad y re organización de la producción científica. **Alejandra Corvalán Navia** es psicóloga (Universidad de

Valparaíso, Chile), máster en Análisis y conducción de grupos (Universitat de Barcelona), doctoranda en Educación y Sociedad (Universidad Nacional Andrés Bello, Chile), Sus áreas de investigación son trabajo y subjetividad; mujer y trabajo científico; y estudios feministas.