

INVESTIGACIONES

Mujeres en la academia:  
Exploración de una organización generizada  
a partir de una revisión sistemática<sup>1</sup>

Women in the academy:  
Description of a gendered organization  
from a systematic review

Alejandra Andrea Crocco-Valdivia<sup>a, b</sup>  
Caterine Galaz-Valderrama<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Universidad de Chile, Chile.  
acrocco@u.uchile.cl, cgalazvalderrama@uchile.cl

<sup>b</sup> Universidad de O'Higgins, Chile.

RESUMEN

Aun cuando la indagación respecto al trabajo académico y las dinámicas de género ha crecido últimamente en Latinoamérica, esto ha ocurrido menos, desde una articulación que considere la actividad y práctica de la gestión feminizada en la academia. Partimos la comprensión de la universidad desde el marco del capitalismo académico, pero considerando una perspectiva de género. Mediante una revisión sistemática cualitativa que consideró investigaciones internacionales recientes en materia de trabajo de mujeres académicas y universidad generizada, se exploraron categorías que van desde el enfoque de igualdad hasta aquellos estudios que abordan los efectos del neoliberalismo y el capitalismo académico en las carreras de las mujeres. Una de las principales conclusiones es que el trabajo de cuidados de las académicas -tradicionalmente circunscrito al ámbito privado- se replica en la universidad tanto respecto de sus pares hombres como con estudiantes, principalmente a partir de su inserción predominante en labores de gestión universitaria.

*Palabras clave:* mujeres académicas, universidad, género, trabajo generizado, educación superior.

ABSTRACT

Although research on academic work and gender dynamics has grown lately in Latin America, this has occurred less from an articulation that considers the activity and practice of feminized management within the academy. The understanding of the university begins from the framework of academic capitalism, but considering a gender perspective. Through a qualitative systematic review that considered recent international research on the work of academic women and the gendered university, categories were explored, ranging from the equality approach within university spaces to those studies that address the effects of neoliberalism and academic capitalism in the careers of women. One of the main conclusions is that the care work of women academics -traditionally circumscribed to the private sphere- is replicated in the university both with respect to their male counterparts and with students, especially from their predominant insertion in university management tasks.

*Key words:* Academic Women, University, Gender, Gendered Work, Higher Education.

<sup>1</sup> Esta Investigación contó con financiamiento de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo ANID. Chile. Beca Doctorado Nacional n° 21191454. Se agradece a la red de Interseccionalidad, Género y prácticas de Resistencia (REDIGER), de la Universidad de Chile.

## 1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

En las últimas décadas, el sistema de Educación Superior ha enfrentado cambios en su forma de organización y de producción académica, tanto a nivel global como local en Latinoamérica (Santos, 2007; Sisto, 2020). Este reordenamiento refiere a la mercantilización de la producción universitaria, que da pie a un nuevo campo de explotación, denominado capitalismo educativo (Santos, 2007). Esto potencia la aparición de una ‘universidad emprendedora’ (Etzkowitz, 2004), la que va adoptando el estatuto propio de las empresas prestadoras de servicios, perdiéndose la noción de la universidad como un espacio-comunidad consagrada a la creación, desarrollo y generación de conocimiento (Sisto, 2007), bajo una lógica competitiva entre universidades por atraer a estudiantes, contar con fondos públicos (Bernasconi, 2015), y generar nuevos ingresos (Guzmán-Valenzuela, 2017).

Entre los abordajes, Slaughter y Rhoades (2004) utilizan el concepto de “Capitalismo Académico”, como una forma de expresión en educación superior del New Public Management (NPM). Plantea un modo renovado de gestionar lo público, que da primacía progresiva a la administración y gestión en la universidad y un modo distinto de organizar el trabajo académico (Blanch, 2014; Sisto, 2012). Se atiende a los desempeños de carácter individual, en los que el sujeto se tiene como único referente (Saldaña, 2008). Ball (2007) dirá que las personas se motivan para producir la ‘calidad’ y se esfuerzan por la ‘excelencia’. Lo anterior, desde una matriz en donde existiría una reproducción neoliberal en las prácticas de la academia, traducidas en una lógica de competencia individualizante y de acumulación, que no promueve y, al contrario, castiga el trabajo colaborativo y el impacto que el quehacer académico tiene respecto de las comunidades que estudia (Mandiola, 2023).

En esta lógica gerencialista de la universidad, el foco está puesto en aumentar resultados en mediciones de indicadores establecidos por los/las diseñadores de la política pública, orientando el quehacer a cumplir estándares que evidencian la tendencia a considerar que sólo cuando se mide, se comprende (Ramos-Zincke, 2018). Una propuesta más esperanzadora es la de Guzmán-Valenzuela (2016), quien indica que aun cuando es difícil contrarrestar la instalación de temas de su interés por parte de grupos poderosos y la promoción de agendas neoliberales, la universidad podría adoptar la forma de una organización que critica y se resiste a dichas prácticas mercantilizadas, como la generación de un tipo de productividad académica relacionada al impacto social con comunidades. Según Aavik (2017), la racionalidad neoliberal en entornos académicos postsocialistas, que enfatiza la productividad científica, hace que la política de igualdad de género centrada en distribución de cuotas para mujeres, la flexibilidad en el trabajo y esfuerzos de los hombres por lograr igualdad, sean algo infructuosas, ya que estas servirían a los intereses de la universidad neoliberal, permitiendo la atomización y la especificación laboral de las mujeres académicas dentro de esta organización.

Aun cuando adherimos a esta comprensión crítica de la universidad, indagar el mundo académico desde únicamente este vector de neoliberalización supone una noción universalista de esta institución y sus procesos. Por ello en este artículo hacemos un giro y miramos a la Universidad desde una perspectiva de género, entendiendo que es y actúa como una organización generizada (Acker, 1990): esto en tanto constructora y expansora de un sistema sexo/género que además de regular lo que ocurre en cada organización,

también colabora en la construcción/mantenimiento del sistema sexo/género imperante en lo social (Acker, 1990; Connell, 2009). Desde este foco se auscultaron, a través de una revisión sistemática, diversas investigaciones que se plantean en este campo.

Hay estudios que evidencian una distribución desigual tanto en los cargos ocupados como en la cantidad de publicaciones e investigaciones académicas. Según UNESCO (2019, como se citó en UNESCO, 2021) globalmente solo el 30% de quienes investigan en las universidades son académicas y la elevada proporción de mujeres en la educación superior no se traduce necesariamente en una mayor presencia en la investigación (UNESCO, 2021).

El informe de la Red INDICES (2018, como se citó en García de Fanelli, 2018), plantea que de las 1.7 millones de personas que conformaban el total del cuerpo docente de las instituciones de educación superior de Iberoamérica en 2016, el 45% eran mujeres. Aun cuando la representación académica femenina ha aumentado, el crecimiento no se ha dado en la misma proporción que el incremento de la representación femenina en la matrícula total de la educación superior en la región, el que era del 55% en el 2016. Adicionalmente, Astiz (2021) menciona que, existe una diferenciación entre el valor otorgado a la producción y al trabajo académico masculino y femenino, en desmedro del trabajo de las académicas mujeres.

Por ello, el objetivo central de este artículo es describir los estudios en esta conjunción entre el quehacer universitario y la reproducción cotidiana del sistema sexo/género al interior de la academia. Esto permitió condensar nuestra exploración en cuatro categorías de estudios: aquellos que analizan las desigualdades de género al interior de la universidad, los que analizan la subjetividad e identidad de mujeres académicas, los que consideran a la universidad como entidad generizada y los específicos en función del capitalismo académico.

Ante estos antecedentes se han configurado variadas propuestas, entre estas destacar el argumento de Connell (1987), quien señala que el concepto de 'género' es relacional y contempla una forma de ordenamiento de la práctica socialmente organizada "en término de, o en relación con, la división reproductiva de personas en varones y mujeres" (p. 140). Aun cuando el género no sea un aspecto explícito en determinados momentos y espacios, su presencia es tácita en el androcentrismo de muchas instituciones en donde no sólo los hombres, sino también las mujeres, son cómplices por medio de su participación habitual y diferenciada en sus comunidades de práctica particulares (Connell, 1995; Rojas, 2015). Mientras tanto, Scott (1990), plantea que la categoría de género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales fundamentadas en las diferencias percibidas entre los sexos y es un modo primario de relaciones significantes de poder, por tanto la transformación o reproducción de las relaciones sociales conciernen en todo momento a cambios en las representaciones del poder. Al respecto, nos parece relevante el interés de la autora por develar la lógica de las relaciones de género y conocer los mecanismos que operan en la subordinación de la actoría de las mujeres académicas. En este sentido, otras autoras (Campbell, 2001; Rojas, 2015) mencionan que la re/producción de prácticas y discursos sexistas constituyen la muestra de la cultura generizada en las organizaciones. La hegemonía de lo masculino hace que sean los hombres quienes se sitúen en espacios y posiciones de poder. Lo anterior es producto del poder simbólico de estrategias persuasivas de la voz y el silencio que apuntan a la invisibilización y desconocimiento de otras perspectivas para entender el mundo, como aquellas de muchas mujeres académicas dentro de las universidades.

## 2. APUNTES METODOLÓGICOS

Este artículo presenta una exploración intensiva de las investigaciones sobre la organización universitaria y su rol como reproductora de esta cultura generizada. Consideramos que es importante visualizar los énfasis y silencios que las investigaciones están desarrollando sobre la temática, y, sobre todo, para ver las tensiones que se levantan en éstas sobre los roles de género naturalizados al interior de la universidad. Se presentan resultados de un estado del arte de bibliografía en torno a investigaciones de los últimos seis años (2015-2020)<sup>2</sup> referidas al trabajo de mujeres académicas en la universidad ya que nos parece importante visibilizar las temáticas tratadas y transitar por diferentes abordajes del trabajo en la academia desde nociones que se alejan de la concepción convencional que lo concibe como una experiencia masculina universal.

La revisión hecha entre junio y septiembre de 2020, abarca producciones respecto a trabajo académico en la Universidad en relación con distintas aristas de género. A partir de diferentes combinaciones, en inglés y castellano, se desarrolló una búsqueda preliminar amplia y enfocada en el fenómeno de interés. Las bases de datos consultadas conciernen a las indexaciones: Redalyc, Latindex, Scielo, Scopus y Web of Science (WOS). Los descriptores de búsqueda utilizados fueron: en inglés “academic work”, “academic women”, “university”, “higher education”, “gender”; y en español “trabajo académico”, “mujeres académicas”, “universidad”, “educación superior” y “género”. La búsqueda se situó en títulos, palabras claves o resumen. Se efectuaron combinaciones de palabras a través de la conjunción “y” (and, en inglés). Se realizó un filtro por revistas de especialidades WOS, como Psicología Educativa, Psicología Social, Trabajo y Relaciones Laborales, Educación e Investigación Educativa, Estudios de la Mujer, Sociología y Ciencias Sociales, Interdisciplinaria.

En una primera selección de documentos se contemplaron 74 artículos que dieran cuenta de estudios de carácter empírico. Al refinar la búsqueda se obtiene un total de 32, bajo los criterios de: 1) presencia de la categoría analítica de género en estudios acerca del trabajo en la academia, 2) estudios cualitativos que abordan experiencias, vivencias, significados, sentidos de académicas, y 3) estudios cuantitativos que refirieron a la materia.

En relación con las características generales de los artículos es posible notar que aquellos que refieren a la igualdad y equidad de género son los más abundantes, mientras que son menos los que refieren a la comprensión de la universidad como organización generizada. Los estudios que se presentarán son principalmente de Europa, Norteamérica, Latinoamérica y algunos de Asia y Oceanía. Respecto a las metodologías utilizadas en las investigaciones, algunas son de carácter cuantitativo, un estudio es mixto y la mayoría utilizan metodologías cualitativas, entre las que destacan entrevistas individuales, grupales, desde enfoque narrativo o discursivo, también autobiografías y auto-etnografías.

---

<sup>2</sup> Inicialmente se consideró 5 años, sin embargo, se agregó el año 2020 al ser un año particular debido al contexto de emergencia por COVID 19.

### 3. RESULTADOS: DESIGUALDADES, SUBJETIVIDAD ACADÉMICA Y LOS AFECTOS EN LA ACADEMIA

Se clasifican los resultados de la búsqueda de acuerdo con los temas que tratan, presentando -inductivamente- cuatro categorías de estudios del trabajo de académicas en la Universidad: i) desde el enfoque de la igualdad relacionadas a las desigualdades y barreras que experimentan las mujeres con sus pares hombres al interior de estas organizaciones; ii) centradas en la subjetividad e identidad y sus implicancias para las mujeres; iii) estudios interesados en la Universidad como organización ya sea considerando la mirada de los cuidados y trabajo emocional o desde la noción de “Universidad generizada”, y los iv) enfocados en el neoliberalismo o capitalismo académico.

#### 3.1. ESTUDIOS DESDE EL ENFOQUE DE LA IGUALDAD

Esta línea de estudios se centra en temáticas tales como el equilibrio/desequilibrio entre las actividades de la academia y las desigualdades de género para las mujeres (Coate y Howson 2014), mostrando que las universidades siguen siendo baluartes del poder y el privilegio masculino (Wright *et al.*, 2017). Adquieren importancia los análisis que señalan las dificultades que presentan las mujeres en su trayectoria y carrera académica y las barreras de acceso a puestos de mayor jerarquía o la metáfora del ‘techo de cristal’ que refiere a cómo las mujeres en comparación con sus pares varones reciben salarios más bajos, tienen peores perspectivas de empleo y más dificultades para avanzar en sus carreras. Esto último suele ser explicado por un modo específico de discriminación que trata de la existencia de una norma tácita social que lleva a que cuando los puestos son escasos sean los hombres quienes los obtengan. Los estudios muestran que las mujeres están en puestos de liderazgo dentro de la universidad y que, con cupos limitados de puestos disponibles, las mujeres tienen una probabilidad de promoción significativamente menor.

Esto es relevante en el caso del acceso a puestos de profesor titular en diferentes universidades (De Paola *et al.*, 2018; Roberto *et al.*, 2020). A partir de estos estudios se visibilizan temas como la menor remuneración percibida o el número menor de mujeres en ciertas disciplinas u ocupando cargos de alta jerarquía y liderazgo. No obstante, aun cuando en estas investigaciones que colocan el centro de su análisis en la igualdad se plantea una crítica a la atribución de características estereotipadas, tanto a académicas como académicos, en algunos apartados homologa el sexo y género al momento de referirse a la distribución salarial.

Asimismo, Gaete (2018) identifica que las barreras que configuran el techo de cristal dentro de las universidades analizadas son la conciliación trabajo-familia y la cultura machista, caracterizada por la presencia de ciertos estereotipos que asignan roles a las mujeres, discriminación para acceder a ciertos cargos, la forma de interacción con pares académicos varones y una sinergia histórica en las dinámicas intra-universitarias que potencia la emergencia del ‘Techo de Cristal’. Aun cuando se reconocen las barreras mencionadas, también se valora positivamente el impacto que las mujeres en cargos de poder poseen ya que como líderes se convierten en relevantes para avanzar en la igualdad de género (Gaete *et al.*, 2019). Podemos plantear una crítica tomando lo que Lavié (2009) llama ‘la gramática masculina del liderazgo’, que refiere a que los cuestionamientos en torno al liderazgo en las organizaciones quedan reducidos a establecer si los hombres y

las mujeres que ocupan estos puestos se comportan de modo distinto, asumiendo que cada género se rige por patrones similares.

También en las investigaciones se visualizan barreras poco evidentes pero que afectan las trayectorias de las mujeres como es la forma de organizar la universidad. Estas diferenciaciones explican la discontinuidad de trayectorias laborales de las académicas, sobre todo al ocuparse de tareas feminizadas al interior (como es la gestión y parte de la docencia de pregrado) y los patrones de poder que se reproducen en cada una de las áreas. Las académicas mujeres están sobrerrepresentadas en tareas administrativas o docentes, cuyo trabajo no es reconocido como de igual valor que la investigación en las universidades (Lutter y Schroder, 2016; Winchester y Browning, 2015) y como consecuencia encontramos una percepción infravalorada que las desanimaba a solicitar una promoción en sus cargos (Cooper, 2019). Edwards (2017) desde una autoetnografía respecto a su experiencia de sexismo, muestra en historias de mujeres que en el inicio de su carrera se les da un trato infantilizado como ser acariciada o ridiculizada, también silenciada y olvidada a diferencia de lo que sucedía con sus pares varones. Si bien sus análisis muestran el sexismo cotidiano al interior de las universidades, notamos que la autora se mantiene esperanzada respecto a las transformaciones que se pueden lograr en las instituciones, a partir de reflexiones en capacitaciones o formación con perspectiva de género. Lo anterior, opera desde la creencia de que la plasticidad neuronal humana puede lograr aumentos en la empatía y la compasión (Singer y Klimecki, 2014, como se citó en Edwards, 2017), desestimando los componentes socio-históricos, políticos y económicos implicados en las trayectorias de las académicas.

A modo de complejizar la visión anterior, Peterson (2015), plantea una alternativa al concepto de techo de cristal al señalar la fórmula: “acantilados de cristal”. Esta metáfora describe que es más probable que las mujeres sean designadas para desempeñar funciones de liderazgo, de manera precaria en situaciones de crisis y circunstancias organizativas problemáticas. Este estudio ilustra que se ha permitido a las mujeres entrar en la gestión académica superior al mismo tiempo que estos puestos disminuyen en estatus, mérito y prestigio y se hacen más difíciles de combinar con una carrera académica exitosa. Por tanto, visualizamos cómo la introducción y ascenso laboral de algunas mujeres dentro de la universidad se puede relacionar con contextos específicos turbulentos o en labores de gestión no deseadas por sus pares académicos, afectándoles en sus trayectorias académicas.

### 3.2. LA SUBJETIVIDAD E IDENTIDAD DE LAS MUJERES ACADÉMICAS

Otro grupo de investigaciones se centran en las consecuencias subjetivas e identitarias que el trabajo en la Universidad tiene para las académicas. El núcleo de interés y abordaje está en la construcción de identidad o subjetividad en relación a su condición de trabajadoras, en implicancias subjetivas como pueden ser el autocastigo, el agobio por el tiempo que no alcanza y también en los roles generizados que se configuran en el trabajo en la academia.

La investigación de Montero-Hernández *et al.* (2019) es decidora al señalar el constante desajuste entre un rol real y uno ideal y que la autopercepción castigadora sería la consecuencia de la variedad de roles en una sociedad que tienden a localizar el papel de las mujeres como eternas cuidadoras y un contexto laboral definido por una estructura organizativa y una cultura dominada por hombres. Angervall *et al.* (2015) configura a las mujeres académicas en un estado de ‘tránsito’ ya que no contaban con un proyecto de investigación vigente ni de fondos externos para investigar. Sus relatos configuran una

construcción subjetiva que gira en torno a la docencia, respecto a la cual señalan sentimientos de atrapamiento ya que aun cuando estos espacios operan desde una lógica más solidaria y menos competitiva, en paralelo, les quita tiempo, energía y les impide avanzar en otras áreas más valoradas como la investigación. Gamboa y Pérez (2017) indican que el tiempo y sus inscripciones subjetivas son un elemento central que determinan el tipo de relación que las académicas entablan en torno al trabajo y hogar, en las que el género juega un papel decisivo: el tipo de relación que se construye con el tiempo y la posible tensión asociada refiere a la imposición de representaciones sociales que aluden a la creencia y naturalización de una división del trabajo entre mujeres y varones debido a la diferencia sexual que se encuentra de trasfondo y a la competitividad entre pares académicos.

Martínez-Labrín (2015) indaga en las metáforas que utilizan académicas pertenecientes a universidades chilenas para connotar sus experiencias como mujeres dentro de la academia y la integración de los mundos público y privado. Como parte de la construcción subjetiva, indican que cuando las académicas ya han ingresado a la carrera como trabajadoras, éstas se autoperiben como excepcionales, en tanto han llegado por medio de su esfuerzo y trabajo personal a territorios ajenos, sin desestimar el rol de la suerte, siendo la aparición de las figuras mentoras (otras mujeres), parte de esta última arista. Relevamos la necesidad del establecimiento de relaciones de colaboración entre académicas, en donde puedan contar con ciertos referentes que permitan resistir a la lógica androcéntrica de la universidad la que posibilita la aparición de nociones de no pertenencia al espacio laboral.

Mientras tanto, aparecen estudios que se enfocan en las actividades de gestión o servicios que realizan las académicas. El estudio de Blithe & Elliott (2019) indaga en tres factores estresantes y habituales en dicho contexto: la hostilidad en el lugar de trabajo, las microagresiones y la vida laboral conflictiva. La autora plantea que las 'mujeres blancas y de color' están sobrerrepresentadas en los principales puestos de servicio en la universidad (asesoras de licenciatura, directora de departamento, coordinadora de programa) enfrentándose a una mayor penalización que los hombres en puestos similares cuando se trata de frenar su progreso hacia la promoción a profesor titular. Visibiliza, además, cómo las mujeres académicas de color corren un riesgo especial de exceso de trabajo en este tipo de actividades y participación desproporcionada en los 'comités de diversidad'. Nos parece preciso atender a que, por una parte, hay un intento de sentar un punto de encuentro entre dos tipos de mujeres y por otro, dar cuenta de una diferencia importante en la participación extrema en tareas de gestión y las consecuencias laborales que tendría para un grupo de ellas. Sin embargo, no se profundiza en esto último, ni contempla un análisis que intersecte como operan las matrices del patriarcado y el racismo al interior de las universidades.

Considerando los estudios presentados, notamos que estos asumen la mirada de género respecto de la identidad/subjetividad de las mujeres académicas y abordan la construcción de sí mismas como académicas, que siendo positiva o negativa, se sitúa desde explicaciones y consecuencias a nivel más individual/personal y menos colectivo sin considerar, del todo, las desigualdades estructurales múltiples en que se ubican sus experiencias.

### 3.3. TRABAJOS DE CUIDADO Y TRABAJO AFECTIVO EN LA ACADEMIA

Otros estudios analizan cómo la universidad reproduce el trabajo de cuidados. Así, el rol histórico que se les ha asignado a las mujeres en torno a estos, no sólo se ejerce en el hogar o fuera de la academia, sino que varias de las actividades corresponden a tareas

que las llevan a reproducir ese rol, pero ahora con otros/as agentes que en lugar de ser familiares son estudiantes en el contexto de docencia o pares en cuyas relaciones se visualizan prácticas que podrían considerarse ‘maternales’. La universidad promueve que las mujeres estén más presentes en tareas de gestión y de docencia las que, además de tener menor reconocimiento, reproducen estereotipos o ideales por cumplir que se entienden naturalmente femeninos. Es así que la docencia se presenta como una tarea “feminizada” que demanda atender a los/as estudiantes más allá del ámbito académico. A estas labores se les connota como “tareas de limpieza” y tienen implicancia en las trayectorias laborales de las mujeres académicas. Como detallaremos a continuación, también están presentes estudios que centran la atención en aspectos emocionales y afectivos que constituyen el trabajo de las académicas, junto con estrategias que ayudan a enfrentar ese malestar.

### *3.3.1. Transversalidad del trabajo de cuidados*

Toffoletti y Starr (2016) examinan cómo los discursos acerca del trabajo y la vida privada son apropiados y utilizados por las académicas. La relación entre estas dos áreas se construye desde la gestión personal, como ideal imposible y perjudicial para sus carreras y como un trabajo desmedido. Se naturalizan las suposiciones relativas a que es posible lograr un equilibrio entre vida laboral y personal, que constituye subjetividades en las que las académicas se perciben como agentes individuales y gestoras del logro de dicho equilibrio. Cualquier fracaso se explica en su incapacidad personal para gestionarlo y no como una implicancia del orden sociocultural que constituye la relación trabajo/hogar. A nuestro juicio, este estudio evidencia el carácter individual que adquiere la responsabilidad de gestionar la vida cotidiana como si ésta fuese homogénea para los/as agentes de la universidad y, además, el tono individualista que adquiere la vivencia de los fracasos en este entorno.

Ashencaen y Shiell (2019) sostienen que las participantes del estudio perciben que se las canaliza hacia funciones docentes y administrativas generizadas, las que se valoran como vías de progresión menos ventajosas que aquellas de investigación masculinizadas. Aparece un interesante hallazgo en relación a que la tarea “maternal” de cuidados de estudiantes o de otros/as compañeros/as se les asigna sobre todo a académicas, así como las funciones de enseñanza de primeras generaciones consideradas por las autoras como labores de “limpieza” porque son menos valoradas por el resto de profesionales. Se puntualiza que el inicio de la carrera docente es un momento clave en donde la académica novata en su pretensión de conseguir un lugar permanente en la enseñanza superior, asume tareas de “limpieza” como la enseñanza (Grove, 2013, como se citó en Ashencaen y Shiell, 2019), y puede mantenerse ahí y, con el tiempo construir una carrera menos valorada de la que es difícil escapar. El cuidado puede tener consecuencias en el desequilibrado en el avance de las mujeres dentro del sistema de titularidad (Cardozo, 2016). Como plantea Moreau y Robertson (2019), el trabajo de cuidados, no solo implica la responsabilidad en torno a niños/niñas y adolescentes, sino que la responsabilidad de ser cuidadoras en el mundo académico está configurada por diversas identidades que requieren mayor visibilidad.

Presentados los anteriores estudios, cabe señalar que los roles de liderazgo considerados como prometedores finalmente limitan y dificultan el avance en la carrera académica. Similar situación sucede con el estereotipo de la función maternal, ya que las tareas que se consideran feminizadas se relacionan con asuntos concernientes a los/as estudiantes como



la docencia, administración de programas y asesorías personalizadas, y acompañamiento. Se asume que en las labores relacionales y de contacto con otros/as dentro de la universidad, son ellas las llamadas a asumir roles de contención y cuidado emocional.

### 3.3.2. Trabajo relacional y afectivo

En el estudio de Taylor *et al.* (2020) se identifican tres grandes temas que ocurren en la relación género/academia: poder y género, lugar y espacio y cinismo. El primer tema refiere a cómo las reglas de prácticas discursivas afectivas forman parte del discurso que sostiene ciertas jerarquías, en donde las agendas de los hombres se priorizan y prevalecen, mientras que para las mujeres académicas el deseo de ser escuchadas se niega, se frustra o se margina. El segundo relato, apunta a los espacios de encuentro que contienen afectos y que constituyen los roles generizados; donde el espacio se entiende como algo ‘vívido’ y se ve mediante el lente de factores externos, como la política organizativa, la seguridad laboral y las normas culturales pero como reflejo de sí mismos/as como académicos/as, de su identidad, su valor o respeto y del control que se posee. El “cinismo” muestra un modo de protegerse a sí mismas de la colonización subjetiva para evitar el impacto psicológico resultante. Puede ser una defensa para preservar la dignidad y la integridad cuando otras vías de acción no están disponibles.

Ivancheva *et al.* (2019) tratan el tema de las prácticas de cuidados y lo vinculan con la precariedad académica, advirtiendo una feminización en una academia que es altamente individualista y codiciosa en términos de tiempo. Este mercado de trabajo se construye a expensas de la precariedad de la vida profesional y afectiva de quienes no pueden asumir un compromiso a tiempo completo, que principalmente son mujeres. El estudio muestra que las académicas que adoptan posturas flexibles de trabajo parcial/temporal, para cuidar en sus vidas personales a otras/os, están en desventaja cuando retoman el mismo trabajo que han dejado.

### 3.3.3. Estudios que conciben a la Universidad como una organización generizada

Tres son las investigaciones que comprenden a las organizaciones generizadas en el centro de su análisis, lo que implica saber que la perspectiva de género no es algo que “se agrega” a lo organizacional, sino que se busca problematizar cómo las organizaciones son, estructuralmente, entidades que funcionan desde una matriz generizada y heteronormada. Cerva (2017) analiza el devenir de los estudios de género en el marco de los desafíos que enfrentan las instituciones educativas en su participación en la producción de conocimientos. Se pone de relieve la importancia de producir acciones institucionales sobre las propias dinámicas que reproducen las relaciones de poder dentro de los espacios educativos.

Otros dos estudios responden a esta visión más estructural de considerar a la universidad como matriz generizada: en primer lugar, la investigación de Ríos *et al.* (2017) indica cómo la organización contemporánea del trabajo académico conlleva prácticas de género binarias que se reconstruyen, en el contexto de transformaciones históricas de las universidades chilenas, como el paso de la desregulación de la oferta hasta el actual énfasis de exigencias que recaen en académicas/os, en relación a la responsabilización individual, como principio estructurante de la trayectoria académica que debe autorregularse, bajo la lógica de competencia entre pares y reinención para ser capaces de emprender. Se asevera

que las formas vigentes de su organización refuerzan desventajas específicas, como la falta de reconocimiento o la distribución desigual de mujeres dentro de las posibles prácticas que experimentan las académicas, las que son de larga data dentro la universidad. Cuando las mujeres cruzan situaciones de embarazo aparece el sexo biológico explícitamente como algo desventajoso para algunas y ventajoso para otros (Ríos *et al.*, 2017). Otra investigación (Mandiola *et al.*, 2019) lleva a cabo un análisis de las prácticas generizadas que configuran la academia chilena desde un enfoque performativo, discursivo y organizacional. La perspectiva performativa del género, de Butler, aplicada en el terreno universitario y en la indagación respecto a las prácticas académicas, se considera relevante para la labor de develar la forma en que este se reproduce como norma, y también a los modos diversos en que es subvertido mediante prácticas que rompen con nociones binarias y dicotómicas.

Se analizan discursivamente entrevistas a académicxs<sup>3</sup>, instalando la metáfora de la ‘cassata’<sup>4</sup> de las prácticas académicas generizadas (investigación, docencia y extensión, serían las tres partes de esta cassata). Los resultados dan cuenta de las lógicas sociales y políticas que generan una estratificación generizada y generizante de las organizaciones académicas: la investigación masculinizada y la docencia feminizada conforman puntos nodales, mientras la extensión polimorfa opera desde su ambigüedad. Finalmente, la gestión es consignada como una tarea articuladora dentro de las demás áreas que comprende el trabajo académico y que, una vez develada su manera de operar, podría mostrar relaciones de poder al interior de la academia.

A partir de los puntos mencionados diremos que en la universidad hay espacios propicios que construyen, mediante sus prácticas o discursos, funciones relacionadas a los cuidados, como lo es la docencia. Los cuidados, que tradicionalmente pudiese pensarse que se encuentran circunscritos al mundo privado, están en un continuo que opera en diferentes momentos y espacios en los que se desenvuelven las académicas y que implica una gestión individual de la vida cotidiana. Lo anterior se traduce en un costo para la valorada productividad científica, en los términos que la conocemos actualmente, lo que demora la consolidación en la carrera académica o, en definitiva, la trunca. Al intentar entender el trabajo de las académicas en la universidad, notando que el género no solo responde a vivencias personales si no que, más bien, remite a un proceso de construcción en una organización no neutra como la universidad, es posible contar con elementos que aporten a la construcción de una forma distinta de la universidad, por parte de sus agentes.

#### 3.4. ESTUDIOS ENFOCADOS DESDE EL NEOLIBERALISMO Y/O CAPITALISMO ACADÉMICO: EN TRANSITO HACIA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO

Encontramos estudios sobre la relación entre mercantilización y universidad pero que tratan el trabajo académico en términos generales sin una mirada de género. Estos, se centran en la reorganización de las identidades académicas, pero sin un reconocimiento explícito de la falta de perspectiva de género para otorgar mayor complejidad analítica al operar en las universidades. Fardella-Cisternas *et al.* (2017), a partir de un estudio documental, exploran

<sup>3</sup> La utilización de la x la proponen lxs investigadorxs.

<sup>4</sup> La metáfora de la cassata se usa para presentar los tres parámetros principales del desempeño académico en la Universidad, la cassata es el helado/gelato/sorbete de tres sabores, que no gustan por igual a EN quienes la disfrutan: el sabor chocolate representa la investigación, el rosado la docencia y la extensión o vinculación con el medio el sabor vainilla.

las consecuencias de la mercantilización, concretizada en la instalación de dispositivos de gestión que cuantifican, organizan y monitorean el trabajo académico en educación superior. Se señala que los dispositivos de gestión del trabajo académico performan esta labor mediante acciones como priorizar algunas tareas por sobre otras y de un individuo a otro, mediante criterios no tratados ni consensuados por la comunidad profesional; objetivar procesos laborales y asumir consensos en torno a ello, desconociendo disputas y desacuerdos. Se deja fuera el contexto e instala relaciones laborales individualizadas y competitivas.

Guzmán-Valenzuela y Martínez (2016) analizan los modos en que los/as académicos/as, en general, construyen su identidad en una universidad compleja en donde se produce un interjuego entre los y las académicos/as como agentes, y las estructuras macro en la que están circunscritos. Si bien hay una valoración positiva de la docencia e investigación se hace una diferenciación respecto al menor *status* y prestigio que la primera reporta. Aun cuando las tareas de gestión se consideran necesarias, se definen como una función de naturaleza no académica. Algunas entrevistadas construyen dichas actividades como espacios que dan una nueva perspectiva a la universidad; mientras que para otros/as son tareas que consumen tiempo, demandan responsabilidad y una capacidad de organización adicional. Tener a la investigación como una actividad incipiente se explica por el tiempo que se dedica a la docencia y la gestión.

También hay estudios que, adoptando una perspectiva de género, se han interesado más en las implicancias del neoliberalismo, del NPM, rendición de cuentas y capitalismo académico. La universidad toma características propias de una lógica de 'organización mercantil', que busca incrementar resultados de indicadores establecidos por los/las diseñadores de la Política Educativa. Lo mencionado, orienta el quehacer universitario al cumplimiento de ciertos estándares que son de carácter individual y promotores de la competencia, en este caso entre académicos/as. Lo cual es especialmente difícil para las académicas feministas (Acker y Wagner, 2019). Estas investigaciones articulan el análisis de género con otras aristas como la precarización laboral, la mercantilización del proceso y producto del trabajo y relaciones de poder involucradas. O'Keefe y Courtois (2019), indagan en la precariedad de docentes que no están contratados/as y en cómo el trabajo invisible y el 'trabajo sucio' es realizado por mujeres que tienen una situación contractual precaria. Para Gill y Donaghue (2016), la desigualdad de género está situada al interior de una matriz económica de la universidad neoliberal, incluyendo la precariedad laboral, el exceso de trabajo y el aumento de la vigilancia sobre sus prácticas. Se argumenta que las universidades son espacios tóxicos de trabajo caracterizados por tasas crecientes de estrés, angustia y enfermedades físicas y mentales entre quienes trabajan y estudian en ellas.

Gaus (2019) realiza una aproximación desde una visión biopolítica respecto de las afectaciones corporales de académicas en relación con el NPM y la rendición de cuentas. Plantea que dentro de la universidad se promueve la conformación de cuerpos dóciles para la producción de trabajo mediante procesos de subyugación, reflejado y disfrazado en los mecanismos reguladores de la cultura de la auditoría. La autora plantea que la politización del cuerpo de mujeres académicas se perpetúa en la evaluación de las productividades de ellas sobre la base de la investigación y las tasas de publicación en revistas internacionales revisadas por pares. De este modo, para normalizar esta situación, se aplica una nueva forma de regular el cuerpo de las mujeres académicas transformándolo en dócil para su control en aquellas tareas que son funcionales al modelo. Los mecanismos de sanción y

recompensa (mecanismos de disciplinamiento) están cargados de poder masculino para controlar y dirigir a las mujeres académicas, buscando que se conviertan en organismos de cumplimiento.

Por su parte, Sanhueza *et al.* (2020) analizan las narrativas de académicas respecto de las desventajas que enfrentan. El estudio constata la presencia de estructuras y simbolismos androcéntricos, como la maternización de las prácticas docentes y la suposición de que lo esperable es un contexto académico libre de conflictos, a cuyo manejo contribuyen las académicas desde su feminidad. Esto reproduce las relaciones tradicionales y estereotipos de género. Se visualizan fronteras simbólicas de género en un espacio laboral generizado y mercantilizado, que desvaloriza los aportes de las mujeres y promueve una concepción hegemónica masculina del éxito y de la productividad.

#### 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La revisión sistemática da cuenta de cómo las prácticas dentro de la universidad mantienen o reproducen ciertas distinciones generizadas. No obstante, podemos encontrar que en dichas investigaciones, existe una diferenciación: aquellas que abordan el trabajo de mujeres académicas en la universidad contemplando la categoría de género en su análisis y/o una perspectiva feminista, mientras otras que enfocadas en las mujeres, no contemplan dicho marco, lo que no asegura que todos los estudios que nombran a las mujeres en la academia estén operando con una mirada de transformación de la universidad actual. Es decir, que cuando se analiza el sistema universitario incluso desde perspectivas críticas -como aquellas que entienden la subordinación de las mujeres como el resultado de la dificultad para alcanzar formas valoradas de subjetividad en una universidad impregnada de discursos masculinos procedentes de la NPM- muchas veces el género es una variable más a considerar, sin tener en cuenta cómo la institución “en sí misma” va performando una matriz generizada ni visualizando las relaciones de poder que se producen, tal como lo plantea Scott (1990). Asimismo, la aproximación desde una perspectiva de género, no es unívoca. Algunos estudios señalan diferencias de oportunidades entre los hombres y mujeres, las interrelaciones existentes y los papeles que socialmente se les asignan, mientras que otros asocian la mirada de género exclusivamente referido al sexismo presente en la universidad.

Por otro lado, es posible efectuar una comparación entre aquellas investigaciones que tienen en cuenta la arista de género y su construcción e implicancias personales/individuales, desde un punto de vista más subjetivista que no profundiza en aspectos socioculturales, políticos y económicos que son las que más profusamente se han desarrollado; mientras que aquellos estudios que articulan la subjetividad con aspectos más estructurales son los menos.

Existen algunos estudios que se centran en la noción de ‘organización generizada’ que indica que las entidades son estructuralmente creadas desde una matriz generizada y heteronormada, que se produce, reproduce o se transgrede. Al respecto son escasos los estudios que se localizan en la universidad bajo dicho entendimiento. Creemos que falta profundizar esta visión que intenta articular tanto un análisis estructural como interpersonal para visualizar cómo una institución que se mueve en una matriz patriarcal organiza sus formas de trabajo y los roles al interior, afectando las subjetividades y las posibilidades

de las trayectorias de las mujeres académicas. Además, deriva de esta revisión que las políticas neoliberales en las universidades contemporáneas se entrelazan de modo distinto en los cuerpos de los/as agentes, los espacios que circulan y las actividades que realizan, en este caso de las mujeres académicas.

Notamos algunas aproximaciones que intentan comprender las vivencias de las académicas, vinculando un análisis desde el género con aquel que conecta a la universidad contemporánea con el neoliberalismo y las lógicas que de éste derivan, como la competencia, el individualismo, la mercantilización del conocimiento que, también, engloban los procesos de rendición de cuentas. En ese sentido, se requiere profundizar en estudios sobre dichos procesos en el espacio universitario latinoamericano, especialmente aquellos más sofisticados como los que se instalan desde la gestión, porque evidencian prácticas generizadas.

La evidencia encontrada muestra que hay ciertos dispositivos en la universidad que, con todo su entramado y complejidad podrían condensar varias consecuencias negativas para las académicas. Lo anterior, se traduce en el exceso de tareas gestión, la sobrecarga por el cumplimiento de indicadores, en conjunto con las tareas de cuidado desplegadas al interior y la preocupación de que la universidad asegure ciertos estándares institucionales que le dan soporte. Habría actividades altamente feminizadas y que de acuerdo con la metáfora de ‘la cassata’ de Mandiola *et al.* (2019), la docencia se feminiza en aquellas tareas que están ligadas al cuidado de los/as demás. Así, por un lado, encontramos la presión directa a las académicas que tienen tareas de gestión dentro de sus actividades en la universidad y otras indirectas circunscritas a ciertas actividades de cuidado que se les solicita, como contención y apoyo afectivo (Ashencaen y Shiell, 2019).

De este modo, se difumina la distinción entre trabajo de cuidado y asalariado desde la división mundo privado y público ya que, al parecer, la doble jornada también se hace en el marco del trabajo asalariado de las mujeres académicas en la universidad. Creemos que al estudiar el trabajo de académicas en la universidad contemporánea, principalmente latinoamericana, se debe partir de la premisa de que es una institución generizada: la práctica de organizar no es neutra en términos de género ya que las organizaciones mantienen diferencias generizadas respecto al poder, el control sobre sus objetivos y recursos (Acker, 1990; Connell, 2009). Siguiendo a Harding (1993), consideramos que las realidades, relaciones e identidades que construimos y habitamos son parte de una vida social generizada ya que “prácticamente en todas las culturas las diferencias de género constituyen una forma clave para que los seres humanos se identifiquen como personas, para organizar las relaciones sociales y simbolizar acontecimientos y procesos naturales y sociales significativos” (p. 18).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aavik, K. (2017). Doing Neoliberalism on Campus: The Vulnerability of Gender Equality Mechanisms in Estonian Academia. *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 18(1), 130–153. <http://dx.doi.org/10.13060/25706578.2017.18.1.353>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177%2F089124390004002002>
- Acker, S. y Wagner, A. (2019). Feminist scholars working around the neoliberal university. *Gender and Education*, 31(1), 62-81. <https://doi.org/10.1080/09540253.2017.1296117>

- Angervall, P., Beach, D. y Gustafsson, J. (2015) The unacknowledged value of female academic labour power for male research careers. *Higher Education Research and Development*, 34(5), 815–827. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1011092>
- Ashencaen, S. y Shiel, C. (2019). “Playing Mother”: Channeled Careers and the Construction of Gender in Academia. *SAGE Open*. 9(3), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244019876285>
- Astiz, M. (2021). Política de género en la educación superior latinoamericana. Los desafíos que enfrentan las profesoras. *Middle Atlantic Review of Latin American Studies*, 5(1), 97-107. <http://doi.org/10.23870/marlas.337>
- Ball, S. (2007). Leadership of academics in research. *Educational Management, Administration and Leadership*, 35(4), 449-477. <https://doi.org/10.1177/1741143207081058>
- Bernasconi, A. (2015). *La educación superior de Chile. Transformación, desarrollo y crisis*. Ediciones UC.
- Blanch, J. (2014). Calidad de vida laboral en hospitales y universidades mercantilizados. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 40-47. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184006>
- Blithe, S. & Elliott, M. (2019). Gender inequality in the academy: microaggressions, work-life conflict, and academic rank. *Journal of Gender Studies*, 29(7), 751-764. <https://doi.org/10.1080/09589236.2019.1657004>
- Campbell, K. (2001). The rhetoric of women’s liberation: An oxymoron. En C. Morris III y S. Browne (Eds.). *Readings on the Rhetoric of Social Protest* (pp.198-211). Strata Publishing.
- Cardozo, K. (2016). Academic Labor: Who Cares? *Critical Sociology*, 43(3), 405–428. <https://doi.org/10.1177/0896920516641733>
- Cerva, D. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. *Revista Punto Género*, (8), 20-38. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2017.48399>
- Coate, K. y Howson, C. (2014). Indicators of esteem: gender and prestige in academic work. *British Journal of Sociology of Education*, 37(4), 567–585. <https://doi.org/10.1080/01425692.2014.955082>
- Connell, R. (1987). *Gender and Power: Society, the person, and sexual politics*. Stanford University Press.
- \_\_\_\_\_. (1995). La organización social de la masculinidad. En: T. Valdés y J. Olavarría (Ed.). *Masculinidad/es: poder y crisis*. (p. 31-48). Ediciones de las Mujeres.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Gender: In world perspective*. Polity.
- Cooper, O. (2019). Where and what are the barriers to progression for female students and academics in UK Higher Education? *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 23(2-3), 93-100. <https://doi.org/10.1080/13603108.2018.1544176>
- De Paola, M., Ponzio, M. y Scoppa, V. (2018). Are men given priority for top jobs? Investigating the glass ceiling in Italian academia, *Journal of Human Capital*, 12(3), 475-503. <https://doi.org/10.1086/698133>
- Edwards, J. (2017). Narrating experiences of sexism in higher education: a critical feminist autoethnography to make meaning of the past, challenge the status quo and consider the future. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 30(7), 621–634. <https://doi.org/10.1080/09518398.2017.1286405>
- Etzkowitz, H. (2004). The evolution of the entrepreneurial university. *International Journal of technology and globalisation*, 1(1), 64-77.
- Fardella-Cisternas, C., Sisto, V. y Jiménez, F. (2017). La transformación de la universidad y los dispositivos de cuantificación. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 34(3), 435-448. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-02752017000300011>
- Gaete, R. (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *Revista CS*, (24), 67-90. <https://doi.org/10.18046/recs.i24.2431>
- Gaete, R., Álvarez, J., Ramírez, M. (2019). Reflexiones y experiencias de profesoras-investigadoras mexicanas sobre el techo de cristal. *Calidad en la educación*, (50), 457-491. <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n50.494>

- Gamboa, F. y 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. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88450033010>
- García de Fanelli, A. (2018). *Panorama de la educación superior en Iberoamérica a través de los indicadores de la Red INDICES*. Red Iberoamericana de indicadores de Educación Superior.
- Gaus, N. (2019). Regulating and manipulating the corporeal functions of women academics through political rationality: Women academics' perceptions. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(4), 698-718. <https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2018-0238>
- Gill, R. y Donaghue, N. (2016). Resilience, Apps and Reluctant Individualism: Technologies of Self in the Neoliberal Academy. *Women's Studies International Forum*, 54, 91-99. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2015.06.016>
- Guzmán-Valenzuela, C. (2016). Unfolding the meaning of public(s) in universities: toward the transformative university. *Higher Education*, 71, 667-679. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9929-z>
- \_\_\_\_\_. (2017). Tendencias globales en Educación Superior y su impacto en América Latina: desafíos pendientes. *Lenguas Modernas*, (50), 15-32.
- Guzmán-Valenzuela, C. y Martínez, M. (2016). Tensiones en la construcción de identidades académicas en una universidad chilena. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42(3), 191-206. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000400010>
- Harding, S. (1993). *Ciencia y feminismo*. Ediciones Morata.
- Ivancheva, M., Lynch, K. y Keating, K. (2019). Precarity, Gender and Care in the Neoliberal Academy. *Gender, Work and Organization*, 26(4), 448-462. <https://doi.org/10.1111/gwao.12350>
- Lavié, J. (2009). El liderazgo a debate: Nuevas perspectivas sobre un viejo conocido. En M. Sánchez (Ed.) *Mujeres dirigentes en la Universidad: Las texturas del liderazgo*. (pp. 59-79). Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Lutter, M. y Schroder, M. (2016). Who becomes a tenured professor, and why? Panel data evidence from German sociology, 1980-2013. *Research Policy*, 45(5), 999-1013. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.01.019>
- Mandiola, M., Ríos, N. y Varas, A. (2019). "Hay un tema que no hemos conversado" La cassata como organización académica generizada en las universidades chilenas. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 56(1), 1-16. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.10>
- Mandiola, M. (2023). Seminario: Equidad de género en la investigación educacional[seminario Web]. Institutos de Estudios Avanzados en Educación. [https://www.youtube.com/watch?v=XarGFsoCqCY&ab\\_channel=IEUchile](https://www.youtube.com/watch?v=XarGFsoCqCY&ab_channel=IEUchile)
- Martínez-Labrín, S. (2015). Género, subjetividad y trabajo académico. *Integración Académica en Psicología*, 3(8), 47-53.
- Montero-Hernandez, V., Arines, E. y García, M. (2019). Self-castigated Perception and Distress among Female Academics in a Mexican Public State University. *The Review of Higher Education*, 42(5), 425-456. [doi:10.1353/rhe.2019.0058](https://doi.org/10.1353/rhe.2019.0058)
- Moreau, M. y Robertson, M. (2019). 'You Scratch My Back and I'll Scratch Yours'? Support to Academics Who Are Carers in Higher Education. *Social Sciences*, 8(6), 1-12. <https://doi.org/10.3390/socsci8060164>
- O'Keefe, T. y Courtois, A. (2019). 'Not one of the family': Gender and precarious work in the neoliberal university. *Gender, Work and Organization*, 26(4), 463- 479. <https://doi.org/10.1111/gwao.12346>
- Peterson, H. (2015). Is managing academics "women's work"? Exploring the glass cliff in higher education management. *Educational Management Administration y Leadership*, 44(1), 112-127. <https://doi.org/10.1177/1741143214563897>

- Ramos-Zincke, C. (2018). Dispositivo de evaluación y gubernamentalidad del sistema educacional: entretejimiento de ciencia social y poder. *Cinta de Moebio*, (61), 41-55. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2018000100041>
- Ríos, N., Mandiola, M. y Varas, A. (2017). Haciendo género, haciendo academia: un análisis feminista de la organización del trabajo académico en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2), 114-124. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1041>
- Roberto, F., Rey, A., Maglio, R. y Agliata, F. (2020). “The academic “glass-ceiling”: investigating the increase of female academicians in Italy. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1031-1054. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2019-1779>
- Rojas, C. (2015). El andamiaje retórico de género: una deliberación sobre la cultura generizada de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 18(132), 125-161. <https://doi.org/10.15178/va.2015.132.125-161>
- Saldaña, A. (2008). La sociedad enferma de gestión. Ideología gestonaria, poder managerial y hostigamiento social. *Revista de Investigación Educativa*, (7), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4038432>
- Sanhueza, L., Fernández, C. y Montero, L. (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia. *Polis. Revista Latinoamericana*, 19(55), 187-202.
- Santos, B. (2007). *La universidad en el siglo XXI. Para una reforma democrática y emancipadora de la universidad*. Cides-Umsa, Asdi y Plural Editores.
- Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. Amelang & M. Nash (Eds.), *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (pp. 23-56). Barcelona: Institució Alfons el Magnànim.
- Sisto, V. (2007). Managerialismo y La Trivialización de la Universidad. *Nómadas*, (27), 8-21. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105116595002>
- \_\_\_\_\_. (2012). Identidades Desafiadas: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual. *Psyche*, 21(2), 35-46. <https://doi.org/10.7764/psyche.21.2.542>
- \_\_\_\_\_. (2020). Desbordadas/os: Rendición de cuentas e intensificación del trabajo en la universidad neoliberal. El caso de Chile. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 28(7), 1-25. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.4907>
- Slaughter, S. y Rhoades, G. (2004). *Academic capitalism and the new economy: Markets, state, and higher education*. Johns Hopkins University Press.
- Taylor, C., Gannon, S., Adams, G., Donaghue, H., Hannam-Swain, S., Harris-Evans, J., Healy, J. y Moore, P. (2020). Grim tales: Meetings, matterings and moments of silencing and frustration in everyday academic life. *International Journal of Educational Research*, 99, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101513>
- Toffoletti, K. y Starr, K. (2016). Women academics and work-life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work y Organization*, 23(5), 489-504. <https://doi.org/10.1111/gwao.12133>
- UNESCO (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?*
- Wright, H., Cooper, L. y Luff, P. (2017). Women’s ways of working: circumventing the masculine structures operating within and upon the university. *Women’s Studies International Forum*, 61, 123-131. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2016.11.006>
- Winchester, H. y Browning, L. (2015). Gender equality in academia: A critical reflection. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(3), 269-281. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2015.1034427>