

Trayectorias y carrera profesional del personal docente e investigador desde un enfoque de género: Estudio de un caso

Magdalena Suárez-Ortega
Universidad de Sevilla
msuarez@us.es

Resumen

En esta propuesta presentamos resultados parciales del Proyecto *El desarrollo de la carrera y el desempeño profesional del personal docente e investigador en la Universidad*, realizado durante una estancia en la Universidad de Limerick (Irlanda), en el marco del Programa "José Castillejo" para la movilidad de Jóvenes Doctores (2011-2012), del Ministerio de Educación de España.

Nuestra pretensión última es contribuir al conocimiento de la situación personal y profesional de mujeres y hombres que desarrollan su trabajo en el ámbito universitario. En consecuencia, como objetivo nos planteamos describir la situación del personal docente e investigador en la Universidad de Limerick, profundizando en algunos aspectos condicionantes de la carrera profesional. Para ello se aplicó una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa. Los resultados obtenidos aportan conocimiento sobre las trayectorias profesionales y las valoraciones subjetivas de los informantes sobre el propio desarrollo profesional. De todo ello podemos extraer información sobre algunos de los aspectos que favorecen o dificultan el desarrollo de la carrera en el contexto universitario, y al mismo tiempo, en qué medida está presente el género en la gestión de los propios proyectos profesionales y vitales del personal docente e investigador.

Palabras clave: Trayectorias profesionales, carrera, desarrollo profesional, personal docente e investigador, factores condicionantes, enfoque de género, estudio de casos.

Introducción

La preocupación por las mujeres, la Ciencia y la Tecnología lleva una relativa escasa andadura, iniciándose en la segunda mitad del siglo XX, sobre los años sesenta. Este cambio, sin lugar a dudas, ha sido posible gracias al innegable avance social experimentado en España en estos años, y propiciado por la implantación a nivel legal de las políticas de igualdad de oportunidades. El desarrollo en esta materia ha hecho posible algunos cambios, como el acceso de las mujeres a espacios antes impensables. No obstante, a pesar de ello, la igualdad no es un hecho en la práctica cotidiana. Las barreras profesionales que se encuentran las mujeres para el acceso, el desempeño y la mejora o promoción del puesto de trabajo son diversas. Kelly (1987) (cit. en Alcalá, Madonar, Berroeta, Romero, 1998) señala algunos elementos que hacen que la ciencia se presente como un condición masculina, y que llevan a las mujeres al desánimo y a la infravaloración con respecto a su acceso al mercado del trabajo. La ciencia y la historia se han presentado como condiciones masculinas, hechas por y para hombres. El hecho de que las mujeres hayan permanecido en el anonimato ha llevado a la ocultación de importantes referentes para las mujeres de futuras generaciones. García de Cortázar y García de León (1994) ponen el ejemplo de las mujeres ingenieras en España, mostrándonos la segregación vertical que sufren como principal barrera para su desarrollo profesional.

Como plantean Pérez-Sedeño y Alcalá (2007), en casi veinte años de andadura, la situación ha variado muy poco. Así, a pesar de que el número de doctorandas y doctoradas ha aumentado (un 13.2% en el primer caso y un 11.4% en el segundo), las profesoras sólo han crecido en un 8.2% y las catedráticas en un 5.8%. Este fenómeno, conocido como “efecto tijeras”, es un rasgo común en las universidades de todo el mundo. Su existencia nos indica que cualquier avance en materia de igualdad en las universidades es sólo aparente, pues se mantiene la discriminación jerárquica, conduciendo a que las mujeres permanezcan en los peldaños más bajos del escalafón. Parece haber un punto de inflexión en las carreras femeninas que se sitúa en torno a la lectura de la tesis doctoral. Así, aunque hay más mujeres que varones matriculadas en la universidad, y son bastantes más las que concluyen sus estudios, los chicos consiguen llegar a ser doctores en mayores porcentajes que ellas. La explicación parece guardar relación con la edad en que se comienza a vivir en pareja y /o tener criaturas (Guil, 2007). Las mujeres que poseen niveles superiores de educación, al contrario de lo que cabría pensar, se encuentran con dificultades, tanto en el acceso al empleo, como en el desarrollo de su carrera (Artal, Batista,

Màrquez, Parrilla y Solé, 2000). Aludimos con ello a barreras como la segregación horizontal y vertical, conocida como el techo de cristal, así como a los múltiples roles y al conflicto de roles, entre otras. Wiersma y Van der Berg (1991) señalan que dificultades en la carrera aparecen necesariamente cuando se interrelacionan profesión y familia, ya sea en la (re)inserción laboral o en el ejercicio y mejora de la profesión. Sentir en mayor o menor medida estas barreras dependerá de los diversos roles que se pongan en juego y de las variables personales y ambientales que interaccionen en el desarrollo profesional (Melamed, 1995: 296).

Desde Asociaciones Universitarias como AMIT (Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas) y AUDEM (Asociación de Mujeres Universitarias), y Centros de Investigación Nacionales y Extranjeros como, por ejemplo, DUODA (Universidad de Barcelona), el Centre for Women's Studies in Education (Universidad de Toronto, Canadá) y el Grupo: Women's Studies (Universidad de Limerick) se hacen visibles preocupaciones en esta temática. No obstante, coincidimos con los resultados obtenidos en sus estudios sobre el tema, en la necesidad de aumentar el conocimiento sobre la carrera universitaria femenina, a partir de datos segregados por sexos, por comparación con la masculina, así como en incidir en estudios de tipo cualitativo que profundicen sobre las cuestiones que se plantean en esta investigación. En el contexto internacional existe esta misma preocupación, aunque los estudios realizados se centran más en la situación comparativa entre mujeres y hombres en relación con los procesos organizativos vinculados al género. En este sentido, los trabajos de la profesora Sandra Acker y de su grupo, en la Universidad de Toronto, son un referente importante. Así, por ejemplo, Acker and Webber (2006) plantean que la promoción y el acceso a los cargos les supone a las mujeres tener que elegir entre lo profesional y lo personal. Mientras que los varones destacan aspectos positivos relativos a la gestión, las mujeres, en ocasiones, se excluyen de estas posiciones, ya que no les compensa acceder a un mundo masculinizado, superando para ello numerosas barreras invisibles y pagando un alto precio en su vida personal.

FINALIDAD Y OBJETIVOS

Nuestra pretensión última es contribuir al conocimiento de la situación personal y profesional de mujeres y hombres que desarrollan su trabajo en el ámbito universitario, o que lo pretenden, al mismo tiempo que profundizar en cómo desempeñan el rol laboral, en conexión con otros (académicos, personales, familiares, relativos al ocio o tiempo libre, o a la formación) que

puedan estar relacionados. Asimismo, la investigación pretendía indagar en las posibles diferencias en las trayectorias, valores y expectativas profesionales de mujeres y hombres, a fin de determinar si sus decisiones y experiencias presentan características diferenciales en función del género. Por último, nos planteamos indagar en las percepciones y valoraciones del PDI (Personal docente e investigador) en torno a la cultura universitaria, y a los entornos laborales en los que desarrolla su trabajo. Para alcanzar esta finalidad nos interesa describir la situación del personal docente e investigador en la Universidad de Limerick, desde una perspectiva interpretativa, profundizando en algunos aspectos condicionantes de la carrera profesional. Teniendo en cuenta los requerimientos de este trabajo, aquí presentamos resultados parciales del estudio desarrollado, centrándonos en los datos básicos del cuestionario y de las entrevistas que atisban algunas hipótesis para seguir profundizando en la influencia del género en la carrera profesional. Dicha investigación produjo amplitud de resultados sobre distintas variables relacionadas con la carrera profesional en la universidad¹, sobre las cuales seguimos trabajando.

Metodología

El diseño de la investigación ha sido descriptivo e interpretativo, aplicándose una metodología mixta para abordar el problema desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa. Las técnicas e instrumentos que se han utilizado para la recogida de datos han sido los siguientes:

Cuestionario “*The development of the career and the professional performance of women and men at the University*”, elaborado *ad hoc* para los objetivos de la investigación. Concretamente en la Universidad de Limerick se aplicaron 30 cuestionarios a PDI de distintas Facultades y áreas de investigación: Sociology & Women's Studies, Marketing, Education: English as a foreign language, Computer Science, Applied Linguistics, Psychology, Business Administration, Software Engineering, HRM and Organisational Psychology, Education and Personnel & Employment Relations/Graduate Centre of Research. La media de estancia en la Universidad del personal docente e investigador participante es de, aproximadamente, 9 años.

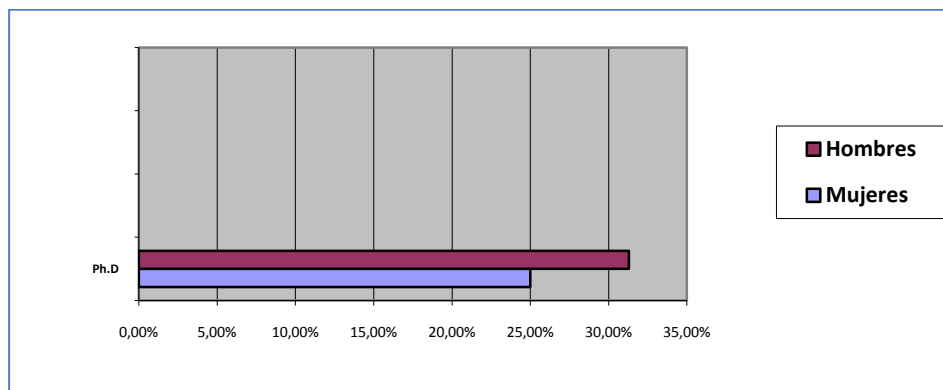
Entrevistas en profundidad. Se han aplicado 10 entrevistas en profundidad, conforme a los siguientes perfiles: Computer Science (1), Education (3), Sociology & Women's Studies (2), Marketing Psychology (1), Business (1), Administration (1), Software Engineering (1).

¹ A modo de ejemplo citamos el trabajo “The impact of mobility on the lives and careers of female and male academics in Higher Education” (Suárez-Ortega and Riskey, en prensa), que se publicará próximamente en la editorial Emerald, Serie Academic Mobility, coordinado por Prof. Nina Maadad and Prof. Malcolm Tight.

Resultados

Comenzando por las características de la muestra que participó en el estudio (30), cabe destacar su composición, en la que ha habido una alta participación de mujeres (el 12,5% han sido hombres, y el 87,5% mujeres). A pesar de ello, es llamativo cómo de un 56,3% del PDI (personal docente e investigador) Ph.D., hay más hombres Ph.D. que mujeres (Gráfico 1).

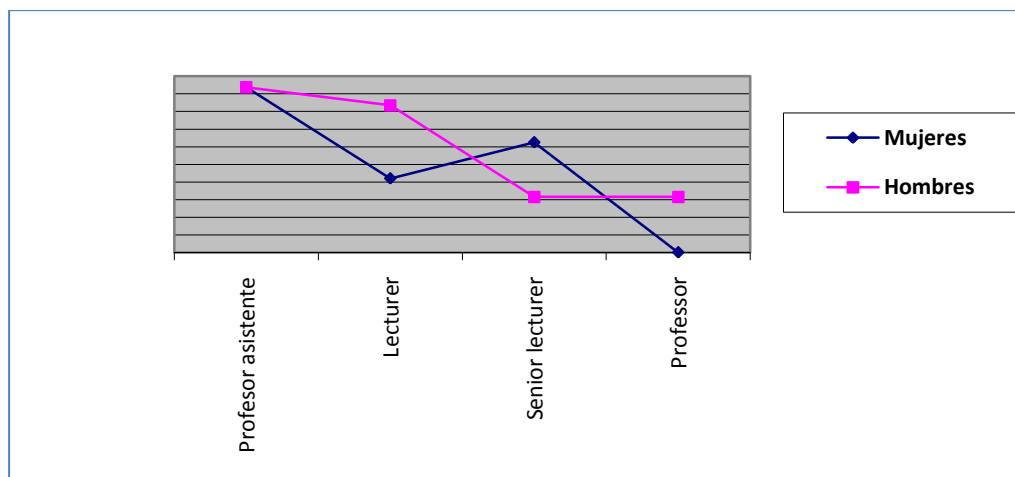
Gráfico 1. Composición de la muestra según sexos/Ph.D



De la misma manera, nos parece llamativa la distribución de mujeres y hombres con respecto a las categorías profesionales. En el gráfico 2 puede apreciarse cómo partiendo de una misma posición de categorías docentes (Profesor Asistente), se dan tres puntos de inflexión importantes en las carreras femeninas.

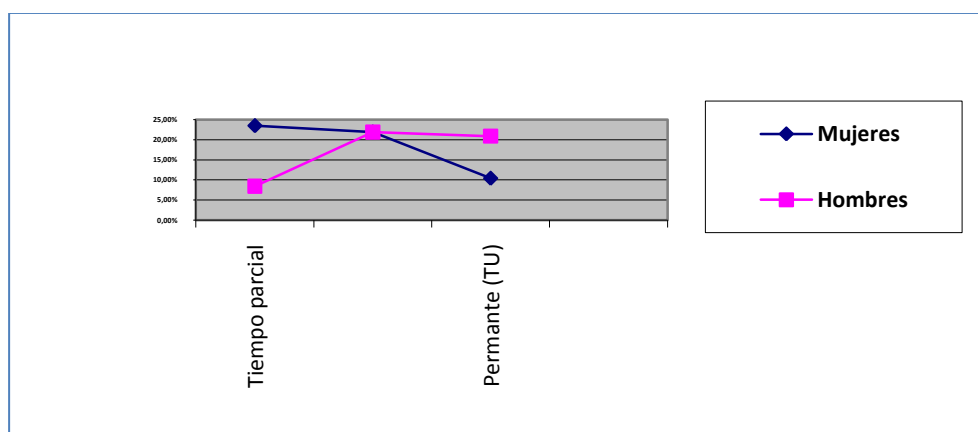
Las mujeres decrecen en número en las posiciones de Lecturer, y lo hacen también drásticamente (no aparece ninguna) en la posición de Professor. La carrera de los hombres es más progresiva, estando presentes en todas las categorías académicas, y no mostrando puntos de inflexión tan fuertes, que atañen sobre todo a figuras de mayor estabilidad o relevancia científica.

Gráfico 2. Datos segregados en relación a las Categorías profesionales



Respecto al tipo de contrato, en el gráfico 3 se aprecia cómo los hombres encuestados mantienen una situación más estable en la academia que las mujeres. Llama la atención la distribución de los datos cuando comparamos la situación entre mujeres y hombres. Así, mientras que nos encontramos un porcentaje menor de hombres contratados a tiempo parcial (8,40% de hombres frente al 23,50% de mujeres), las posiciones se acercan cuando nos referimos a la contratación indefinida (CID) (21,9% en ambos casos). Sin embargo, el gráfico se invierte completamente con respecto a la contratación permanente, que en nuestro caso correspondería a un TU (20,9% de hombres frente al 10,40% de mujeres).

Gráfico 3. Datos segregados en relación a la situación contractual



El 68,8% de los participantes manifiesta que actualmente se encuentran en situación de promoción profesional, frente al 31,3% que revela no estar en esta situación. Esto puede tener conexión con los datos aportados sobre la tipología de contratos; pues el grueso de profesores/as que manifiestan estar en promoción profesional es, sobre todo, aquel que mantiene un perfil de tiempo completo en la universidad y que tiene intención de estabilizar/asegurar su posición, tras el paso del CDI a Permanente. No obstante, también se dan casos concretos de personas que una vez que son permanentes manifiestan el deseo de

promocionar a otras figuras relacionadas con la investigación o con la gestión. Esto tiene su sentido, al encontrar que el 43,8% de las personas encuestadas ocupa o ha ocupado puestos de gestión en el ámbito universitario frente al 56,3% que manifiesta lo contrario.

La información cuantitativa se contrasta con la recogida mediante las entrevistas y la observación participante en distintos escenarios. A modo de ejemplo, en las entrevistas realizadas se recogió información sobre los distintos hitos o momentos relevantes en las trayectorias del PDI.

Con respecto a *los inicios, (cómo acceden a la Academia)*, obtenemos que en general se dan tres experiencias distintas: a) Un acceso más lineal y progresivo tras finalizar los estudios de carrera y Máster; b) Un acceso más complejo, caracterizado por la complementación de otras tareas y funciones, tanto profesionales como vitales; c) Un acceso tras el replanteamiento del proyecto profesional y el planteamiento de nuevas metas profesionales centradas en el ámbito universitario.

Mi paso a la universidad fue directo desde la carrera. No he hecho otra cosa fuera de la universidad, no he trabajado nunca en otra cosa, lo que supone ventajas para continuar en la universidad y estabilizar algún día mi puesto, pero también inconvenientes si esta opción al final no se cumple y tengo que buscar alternativas fuera. El currículum universitario no es muy competitivo fuera, para el mercado laboral (Contrato tiempo parcial, mujer)

Mi comienzo en la Universidad no ha sido fácil, pues tenía que compatibilizar mi trabajo, daba clases para ganarme la vida y mantener a mi familia, y también tenía que cuidar de mi bebé, pues mi familia está toda fuera y aquí no tengo apoyos; también me separé de mi pareja, con lo cual todos los cuidados de mi hija y de mi casa recaen sobre mí; y aquí no es como en otros países que la gente utiliza mucho toda la red de familiares y de apoyo; aquí no, aquí si tienes un bebé es tu responsabilidad (Contrato indefinido, mujer)

Tomé la decisión de dejar la escuela y quedarme solo con la universidad, la entrada en la universidad fue porque como había estudiado la carrera, y contaba con esta posibilidad, yo quería ver hasta qué punto me satisfacía el trabajo en la universidad, y me lo tomé como una prueba, y la prueba fue satisfactoria, yo me encontraba a gusto, solo que era bastante sacrificado porque tenía que dar la clase a primera hora de la mañana y luego irme al colegio, y eso hizo que pensara en dejar la escuela y dedicarme más de lleno a la universidad (Contrato indefinido, hombre).

Con respecto a la *estabilización de las carreras y al desempeño profesional en la Universidad*, encontramos, en general, que las mujeres sienten discriminaciones de género asociadas a cada estadio profesional, en oposición con las percepciones masculinas. Ellas destacan que estas diferencias no son públicas o se hacen de forma abierta, sino que son pequeñas acciones que tienen lugar en el día a día, de forma sutil, y que afectan a las decisiones que se toman, a cómo se sienten, favoreciendo o dificultando en gran medida el desempeño del puesto, y determinando las implicaciones profesionales en ciertos espacios de la vida académica.

En cada momento es como hacerte ver que existe una diferencia sutilmente, no en un momento concreto de la carrera, en todo momento notas ciertas cosas, luego llegas a ser consciente por qué estás tú sola en los tribunales, por qué estás tú sola en muchos sitios (Contrato indefinido, mujer).

Tanto mujeres como hombres coinciden en señalar *dificultades para la promoción en la Universidad*. No obstante, las primeras destacan más factores personales y familiares asociados a su carrera, los cuales afectan al desempeño de la profesión y la calidad del puesto. Mientras que los hombres entrevistados señalan la dificultad inherente a realizar un trabajo académico, para las mujeres esta dificultad va acompañada de otros factores que entrañan discriminaciones por el hecho de ser mujer.

En muchos casos el obstáculo, aunque no debería serlo, es la maternidad porque cuando una mujer está en disposición de terminar la tesis son justo los años en los que es fértil, coincide con los años de fertilidad, no sólo fertilidad intelectual sino también biológica, mujeres que se están planteando la maternidad y que al mismo tiempo tiene las exigencias para entrar en la universidad, muchas veces en la relación de una vida académica y una vida personal más plena muchas mujeres se decantan por lo segundo, claro, y eso nunca se evalúa, esos años que están dedicados a la maternidad y a la crianza nunca se evalúa, ¿no?, no cuentan en el currículum académico y esa desigualdad nunca se corrige positivamente (Contrato indefinido, mujer)

Conclusiones

Teniendo en consideración los datos generales aportados sobre las trayectorias y carreras profesionales de mujeres y hombres académicos, puede concluirse que de entre la muestra participante, a pesar de haber una participación más alta de mujeres, hay más hombres doctores (Ph.D.). Igualmente, con respecto a las categorías profesionales se descubre cómo partiendo de una misma posición de categorías docentes (Profesor Asistente), se dan tres puntos de inflexión importantes en las carreras femeninas. Las mujeres, asimismo, decrecen en número en las posiciones de *Lecturer*, y lo hacen también drásticamente en la posición de *Professor* (no aparece ninguna de las participantes en esta categoría profesional). Estos aspectos, en opinión de las mujeres, se muestran asociados a otros factores de índole más personal y familiar, como el momento en que se independizan o plantean la maternidad, dadas las dificultades para la conciliación. Otra de las conclusiones que podemos extraer del estudio, en consonancia con lo anterior, es que la carrera de los hombres se muestra más progresiva estando estos presentes en todas las categorías académicas, y no mostrando puntos de inflexión tan fuertes que atañen sobre todo a figuras de mayor estabilidad o relevancia científica. Esto hace que los hombres encuestados muestren una situación más estable en la academia que las mujeres, lo cual se manifiesta también por el porcentaje de contratos parciales frente a indefinidos por sexos.

Los datos cualitativos apoyan estas conclusiones. Así, por ejemplo, respecto a las trayectorias profesionales (inicios) se encuentra que un acceso más lineal y progresivo suele darse si al finalizar la carrera se prosigue la formación académica y otros factores o decisiones más personales se prolongan en el tiempo, con el consecuente riesgo que esto conlleva para: a) la confusión en torno al significado de la propia carrera; b) la postergación de roles o factores que a menudo entran en interacción con los profesionales. Aún con todo, parece que la academia sigue primando las carreras universitarias lineales y sin interrupciones. Carreras más flexibles suelen conllevar dificultades en momentos concretos de la carrera, como la promoción profesional hacia figuras contractuales más estables, en opinión de ambos sexos. De ello se muestran más conscientes las mujeres entrevistadas pues de uno u otro modo experimentan situaciones más complejas al compaginar familia y profesión.

Según los resultados obtenidos, se hace evidente que no es suficiente con que las mujeres accedan a la universidad, sino que es necesario que ese acceso se traduzca en una igualdad real,

estando las mujeres representadas en todos los niveles de la Academia. Son muchas las medidas que se deben tomar para cambiar esta situación, pero una de ellas resulta fundamental: garantizar la equidad en los procesos de selección y adjudicación de recursos, haciendo públicos los comités asesores y comisiones diversas, que deberían explicitar los criterios a aplicar y justificar posteriormente sus decisiones. Hay que estimular especialmente la participación de mujeres jóvenes en la ciencia, así como crear mecanismos de conciliación de la vida profesional y privada.

Bibliografía

Acker, S., and Webber, M. (2006). "Women Working in Academe: Approach with Care." *In Handbook of Gender and Education*. C. Skelton, B. Francis, and L. Smulyan, eds. Pp. 483-496. Thousand Oaks: Sage.

Alcalá Cortijo, M^a S.P.; Madonar Pardinilla, M^aJ.; Berroeta Alba, B.; Romero Rodríguez, S. (1998). *Hacia una orientación profesional no sexista*. Gobierno de Navarra. Departamento de Educación y Cultura.

Artal Serrat, M.; Batista Foguet, J.M.; Màrquez Aguilar, R.; Parrilla Chroszcz, D.; Solé Parellada, F. (2000). *Dones i carreres tècniques II. Perfil de les titulades en Enginyeria Industrial. Promocions 1990-98*. Barcelona. Universidad Politécnica de Cataluña.

Flick, U. (2011). Mixing methods, triangulation, and integrated research: Challenges for qualitative research in a world of crisis. In N. K. Denzin & M. D. Giardina (Eds.), *Qualitative inquiry and global crisis* (pp. 132-152). Walnut Creek, CA.

García de Cortázar, M.L. y García de León, M.A. (1994). Las mujeres ingenieras en España, un caso de desigualdad en el sistema de enseñanza y en el mercado de trabajo. *Revista de Educación*, 305, 297-319.

Guil, Ana (2007). Barreras a la promoción profesional de las mujeres en la universidad. In José Romay (ed.), *Perspectivas y retrospectivas de la Psicología social en los albores del siglo XXI* (pp. 233-240). Madrid: Biblioteca Nueva.

Lincoln, Y., & Denzin, N. (2000). The seventh moment: Out of the past. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Hand book of qualitative research* (2nd ed.; pp. 1047-1065). London, UK. SAGE.

Melamed, T. (1995). Barriers to women's career success: human capital, career choices, structural determinants, or simply sex discrimination. *Applied psychology: an international review*, 44 (4), 295-314.

Suárez Ortega, M. (2008). *El proyecto profesional y de vida de mujeres adultas con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora*. Sevilla: Mergablum. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Junta de Andalucía.

Suárez Ortega, M. (2005). *El grupo de discusión: Una herramienta para la investigación cualitativa*. Barcelona: Laertes.

Suárez-Ortega, M. and Riquez, A. (En prensa). *The impact of mobility on the lives and careers of female and male academics in Higher Education*. Serie Academic Mobility. Editorial Emerald. Coord. por Nina Maadad and Malcolm Tight.

Tanggaard, L. (2009). The research interview as a dialogical context for the production of social life and personal narratives. *Qualitative Inquiry*, 15, 1498-1515.

Quimby, J.L. y DeSantis, A.M. (2006). The influence of role models on women's career choices. *The career development quarterly*, 54 (4), 297-306.

Watts, A.G., Sultana, R.G. and McCarthy, J. (2010). The involvement of the European Union in career guidance policy: a brief history. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10 (2), 89-107.

Wiersma, U.J. y Van Den Berg, P. (1991). Work-Home role conflict, family climate, and domestic responsibilities among men and women in dual-earner families. *Journal of applied social psychology*, 21 (15), 1207-1217.