

LAS MUJERES ACADÉMICAS Y EL TECHO DE CRISTAL. UNA PERSPECTIVA COMPARADA EN NORTEAMÉRICA (MÉXICO, ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ)

LAURA PADILLA-GONZÁLEZ

Departamento de Educación, Universidad Autónoma de Aguascalientes

AMY SCOTT METCALFE

University of British Columbia

JESÚS F. GALAZ-FONTES

Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN: Este trabajo analiza, desde una perspectiva comparativa, la baja representación de las mujeres entre el personal académico de tiempo completo en México, Estados Unidos y Canadá, y resalta la importancia de definir políticas que atiendan esta problemática. Se basa en la encuesta internacional *The Changing Academic Profession (CAP)*, aplicada durante 2007-08. La aplicación del cuestionario se basó en una selección aleatoria en dos etapas; primero de instituciones de educación superior y luego de académicos. La muestra en cada país quedó integrada por los siguientes académicos de tiempo completo: 1775

para México, 991 para los Estados Unidos y 1152 para Canadá. Las mujeres que están tratando de incorporarse o de permanecer en la carrera académica enfrentan barreras que se relacionan con aspectos socio-culturales y estructurales y que en un momento dado conforman un techo de cristal. Se podría decir que las académicas que finalmente permanecen en la academia, no son sólo sobrevivientes del sistema educativo, sino que también se caracterizan como grupo demográfico-académico de manera distinta.

PALABRAS CLAVE: Diferencias de género, mujeres académicas, educación superior.

Introducción

Este trabajo analiza la baja representación de las mujeres entre el personal académico de tiempo completo y resalta la importancia de definir políticas que atiendan esta problemática. Lo anterior, desde una perspectiva comparativa de las académicas en México, Estados Unidos y Canadá. Entre estos países se ha venido incrementando el intercambio académico, como países que conforman un área geográfica y de desarrollo socio-económico específica.

De acuerdo con el estudio internacional *The Changing Academic Profession*, en el que se basa este trabajo, las mujeres representan sólo poco más de una tercera parte del profe-

sorado de tiempo completo en estos países (35.5% en México, 38.3% en EU, y 34.0% en Canadá). Este hecho llama la atención, pues en años recientes las mujeres están obteniendo el doctorado en mayores porcentajes a los arriba señalados y sería esperable que con la obtención de este grado su participación en el ámbito académico fuera más representativa (Schoening, 2009; Xu, 2008). La Encuesta de Doctorados Obtenidos reportó que en EU las mujeres representaron el 46% de los graduados de doctorado en 2008 (Fiegener, 2009), mientras que en Canadá este porcentaje fue de 44%, para el año académico 2005-06 (King et al., 2008, 15); y de acuerdo con la ANUIES (2010) en México fue de 42% en 2007.

La menor representación femenina en la vida académica se explica en parte por la influencia de tres grupos de factores que se relacionan con aspectos: familiares, de la organización en que se labora y de la disciplina.

La influencia de variables familiares ha sido analizada por varios autores (Sax et al., 2002; Schoening, 2009; Wolf-Wendel & Ward, 2006), quienes señalan que para la mujer resulta difícil encontrar un equilibrio entre la responsabilidad familiar, marcada por actividades tradicionalmente asignadas al rol de la mujer, y los requerimientos del trabajo académico. Ante ello decide ya sea buscar otra ocupación o bien ingresar a la carrera académica a través de plazas de tiempo parcial o eventuales, que son las que cuentan con menor reconocimiento y salario. Más aún, entre las mujeres que inician una carrera académica de tiempo completo se observa que algunas posponen su decisión de contraer matrimonio o de tener hijos, al menos hasta que obtengan la estabilidad laboral.

El segundo grupo de variables, remite a la interacción y socialización en el lugar de trabajo. De acuerdo con Bain y Cummings (2000), lo que se conoce como *techo de cristal* en la profesión académica tiene sus raíces en aspectos culturales y económicos que varían de acuerdo con los entornos organizacionales, las comunidades profesionales y las tradiciones institucionales distintivas. Respecto a esta situación, la perspectiva feminista, revela la existencia de prácticas imbuidas en la cultura académica que tienden a privilegiar a los hombres y generan un clima adverso a la mujer (Marschke et al., 2007).

Entre estas prácticas destacan aspectos como los siguientes (García-Guevara, 2004; Hartley & Dobeles, 2009, p.46; Schoening, 2009; Wolfinger et al, 2008; Xu, 2008): políticas inadecuadas de reclutamiento y selección, así como de promoción y desarrollo; criterios para otorgar la estabilidad laboral que no son compatibles con decisiones familiares o relojes biológicos; evaluaciones del desempeño en las que participan mayoritariamente

hombres; falta de colegialidad y prevalencia de estilos de trabajo competitivos e individualistas (Bosetti, Kawalilak, & Patterson, 2008).

Por último, el tercer factor señala la influencia del tipo de disciplina. En áreas relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM disciplines, por sus siglas en inglés), la mujer académica se encuentra menos representada (Corley, 2005). Al mismo tiempo, otros autores destacan la existencia de las formas de trabajo propias de las tradiciones de sus comunidades disciplinarias. Según Fox & Mohapatra (2007) la colaboración con colegas propicia una mayor productividad; los hallazgos han evidenciado que la mujer académica tiende a interactuar menos con sus colegas. En este mismo sentido Leahey, Crockett y Hunter (2008) encontraron que los académicos varones poseen mejores redes sociales y las usan de manera más frecuente que las mujeres académicas.

Considerando los tres factores mencionados, en este trabajo se presentan las diferencias encontradas en el personal académico de tiempo completo en los tres países considerados: Canadá, EU y México.

Metodología

El análisis se basa en el estudio internacional *The Changing Academic Profession (CAP)*, en el que participaron 18 países. El estudio se basó en la aplicación de un cuestionario que fue desarrollado por el equipo internacional y aplicado entre 2007 y 2008. En los países que aquí se analizan, la aplicación se basó en una selección aleatoria en dos etapas; primero de instituciones de educación superior y luego de académicos.

En Canadá, la muestra consistió de 18 instituciones. Consideró a los profesores de tiempo completo. Se recuperaron 1152 cuestionarios. En el caso de los Estados Unidos, se seleccionaron 80 instituciones que ofrecen programas de 4 años (29 universidades de investigación y 51 de otro tipo). El cuestionario se distribuyó a 5000 académicos, y se obtuvieron 1048 cuestionarios respondidos de manera válida. En el caso de México, se incluyeron cuatro tipos de IES públicas: Centros de Investigación, Universidades Federales, Universidades Estatales e Instituciones Tecnológicas; y las universidades privadas (de élite y atención a demanda intermedia). En proporción al número de académicos que laboran en cada tipo de IES, se estableció una muestra de 101 instituciones. Se seleccionaron aleatoriamente 2,826 académicos. Se obtuvieron 1973 cuestionarios.

Para una adecuada comparación, este análisis sólo incluyó al profesorado encuestado de tiempo completo. Así, la muestra en cada país quedó integrada por 1775 para México, 991 para los Estados Unidos y 1152 para Canadá.

Resultados

A continuación se describe la situación de la mujer académica, de acuerdo con los tres grupos de variables descritos en la introducción: familiares; variables relacionadas con la disciplina de formación y aspectos del estilo de trabajo; finalmente, variables relacionadas con las condiciones del trabajo académico. Por razones de espacio se presentan sólo los resultados de las variables más relevantes.

Variabes familiares

De este grupo se destaca el estado civil. La Tabla 1 hace evidente que existe una diferencia significativa en el estado civil del personal académico encuestado según su género. En los tres países, el porcentaje de académicos varones que está casado o vive en pareja (cerca del 85%), es claramente superior al de las mujeres académicas, que en el caso de Canadá y los Estados Unidos fue de cerca del 70%, pero en el caso de México fue significativamente menor (57.6%), y por tanto la diferencia entre mujeres y hombres se ahondó (-27.4 puntos porcentuales), seguida por Canadá (-18.3) y EU (-14.2).

	n	Total %	Mujeres	Hombres	Diferencia
Canadá***	942	100.0	100.0	100.0	
Casado/pareja	779	82.7	70.9	88.6	-18.3
Soltero	140	14.9	24.3	10.2	14.1
Otro	23	2.4	4.8	1.3	3.5
México***	1734	100.0	100.0	100.0	
Casado/pareja	1305	75.3	57.6	85.0	-27.4
Soltero	239	13.8	23.6	8.3	15.3
Otro	190	11.0	18.8	6.6	12.2
EU***	981	100.0	100.0	100.0	
Casado/pareja	772	78.7	69.9	84.1	-14.2
Soltero	96	9.8	12.8	7.9	4.9
Otro	113	11.5	17.3	7.9	9.4

Chi Cuadrada (r de Pearson), *** p < 0.001

En contraste, se observaron más mujeres solteras que hombres. En los casos de Canadá y México una de cada cuatro académicas manifestó ser soltera, mientras que en EU el

porcentaje de solteras fue menor (12.8%). Los porcentajes de académicas que reportaron otro estado civil (viudas, divorciadas, separadas) fueron mayores que los de los hombres, especialmente en el caso de México (18.8% vs 6.6%), seguidas de las de EU (12.8% vs 7.9%) y Canadá (4.8 vs 1.3%).

Los resultados anteriores refuerzan el planteamiento de que la mujer académica pospone o evita decisiones relativas al matrimonio; igualmente, sugieren que no se le facilita en igual medida permanecer en una relación. Destaca que en todas las categorías de estado civil, las académicas mexicanas mostraron las diferencias más dramáticas.

Variables relacionadas con la disciplina de formación y la interacción con colegas

El grupo de disciplinas relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) ha contado tradicionalmente con una participación minoritaria de las mujeres. Los resultados de la encuesta CAP (ver Tabla 2), muestran que en cada país, del conjunto del personal académico encuestado, cerca de la mitad se concentró en estas disciplinas (48.1% Canadá y 44.1% Estados Unidos); sólo en el caso de México, el porcentaje ascendió al 58 por ciento. Ahora bien, al interior de cada país, sólo el 38 por ciento de las académicas canadienses y estadounidenses y el 48 por ciento de las mexicanas se ubicaron en estas áreas. Esta situación explica que en México y en Canadá, la diferencia en la representación con respecto a los académicos varones sea de 16 puntos porcentuales; en los Estados Unidos, la diferencia fue menor (9.3 puntos porcentuales).

Tabla 2. Diferencias de género entre el PATC en Norte América, según su formación en ciencia y tecnología y su colaboración con colegas

	n	% Sí	Mujeres	Hombres	Diferencia
Canadá					
STEM áreas***	919	48.1	37.4	53.4	-16.0
Colaboración doméstica	930	68.4	69.6	67.7	-1.9
Colaboración internacional***	930	64.1	54.2	69.2	-15.0
México					
STEM áreas***	1695	58.2	47.7	63.9	-16.2
Colaboración doméstica***	1178	54.9	47.4	59.1	-11.7
Colaboración internacional**	1178	34.8	30	37.5	-7.5
EU					
STEM áreas**	902	44.1	38.3	47.6	-9.3
Colaboración doméstica*	760	62.5	57.9	65.1	-7.2
Colaboración internacional*	760	34.5	29.9	37.1	-7.2
Chi Cuadrada (Exacta de Fisher), *** p < 0.001; **p<0.01, *p<0.05					

En cuanto a la colaboración con colegas, en la Tabla 2 se observa que el personal académico de Canadá es el que manifestó colaborar en mayor medida tanto con colegas nacionales (68.4%, vs 62.5% EU y 54.9% México), como con colegas internacionales ya que dos terceras partes manifestó hacerlo, mientras que sólo una tercera parte de los otros países lo indicó. No obstante, la diferencia de género más grande al comparar los tres países (-15 puntos porcentuales) se observó en la colaboración internacional del personal académico canadiense, ya que cuatro de cada cinco académicos la realizó, mientras que sólo poco más de la mitad de las mujeres lo hizo.

Por su parte, México es el país cuyos académicos manifestaron colaborar en menor medida con colegas nacionales (54.9%), aunque el porcentaje de los que manifestaron colaborar con colegas internacionales fue similar al de los Estados Unidos (34.8%). Cabe señalar que en todos los casos, los hombres reportaron mayor colaboración tanto con colegas nacionales (excepción hecha de Canadá) como con internacionales, lo que es consistente con lo sugerido por Leahey et al. (2008) en el sentido de que cuentan con mejores redes académicas y las utilizan más frecuentemente.

Variables relacionadas con el ámbito laboral

Una variable a considerar fue el rango de los académicos. La Tabla 3 muestra que en los tres países el porcentaje de académicas que se encuentra en la categoría más alta fue significativamente menor que el de los académicos varones. La diferencia fue menos pronunciada en el caso de México (-7.6 puntos porcentuales), y fue aquí donde se observó el mayor porcentaje de PATC en esta categoría (77.8%), en comparación con Canadá (63.9) y Estados Unidos (55.0). Es decir, en México tres de cada cuatro PATC encuestados reportaron estar ubicados en la categoría más alta.

Tabla 3 Diferencias de género entre el PATC en Norte América, según condiciones laborales

	n	% Sí	Mujeres	Hombres	Diferencia
Canadá					
Categoría Titular (Senior)***	954	63.9	54.8	68.6	-13.8
Dictaminador*	897	91.3	88.2	92.9	-4.7
Fuerte acuerdo con: <i>Mi trabajo es fuente de considerable tensión personal.</i> ***	982	42.4	51.5	37.6	13.9
México					
Categoría Titular (Senior)***	1670	77.8	72.9	80.5	-7.6
Dictaminador	1695	36.2	34.7	37.1	-2.4
Fuerte acuerdo con: <i>Mi trabajo es fuente de considerable tensión personal.</i> **	1742	23.2	26.7	21.3	5.4
USA					
Categoría Titular (Senior)***	980	55.0	47.7	59.5	-11.8
Dictaminador*	856	72.2	68.8	74.4	-5.6
Fuerte acuerdo con: <i>Mi trabajo es fuente de considerable tensión personal.</i> ***	981	34.9	42.8	29.9	12.9
Chi Cuadrada, *** p < 0.001; **p<0.01 *p< 0.05					

Una segunda variable consideró la participación en procesos de evaluación académica. La encuesta CAP indagó si en el año académico correspondiente los encuestados se habían desempeñado como dictaminadores de artículos o proyectos especializados. Los resultados mostraron que las académicas participaron en menor medida como dictaminadoras en los casos de Canadá y de los Estados Unidos. En México, aunque hubo una pequeña diferencia, esta no fue significativa; aquí, sólo poco más de una tercera parte del personal académico encuestado manifestó haber participado en esta actividad, en comparación con el volumen de académicos que lo indicaron en los Estados Unidos (72.2%), y Canadá (91.3%).

Una tercera variable exploró el grado de acuerdo con el enunciado: *mi trabajo es fuente de considerable tensión personal*. La Tabla 3 presenta el porcentaje de quiénes manifestaron un fuerte acuerdo con este enunciado. El profesorado canadiense (42.4%) fue quien en mayor medida indicó este acuerdo, seguido del estadounidense (34.9%) y finalmente del mexicano (23.2%). En los tres países, los porcentajes de mujeres que lo percibieron así fueron significativamente más altos que los de los hombres, especialmente en Canadá (13.9 puntos porcentuales) y en los Estados Unidos (12.9); en México la diferencia fue menor (5.4). Lo anterior puede denotar la existencia de una atmósfera organizacional adversa para las mujeres académicas.

Conclusiones

Las mujeres que están tratando de incorporarse o de permanecer en la carrera académica enfrentan barreras que se relacionan con aspectos socio-culturales y estructurales y que en un momento dado conforman un techo de cristal. Se podría decir que las académicas que finalmente permanecen en la academia, no son sólo sobrevivientes del sistema educativo, sino que también se caracterizan como grupo demográfico-académico de manera distinta.

Los resultados aquí descritos mostraron que las académicas de tiempo completo en Norteamérica en general cuentan con una baja representación en relación con los académicos varones, en función del volumen de mujeres que han obtenido un doctorado. Además, presentan características familiares distintas ya que es menos probable que las académicas estén casadas.

En los tres países, las académicas se encuentran menos representadas en la ciencia, la tecnología, las ingenierías y las matemáticas. Igualmente, colaboran menos tanto con colegas nacionales como internacionales.

Por último, las académicas tienden a ocupar rangos altos en menor proporción que los académicos varones. Además, en Canadá y EU, la gran mayoría del personal académico se ha desempeñado como dictaminador, pero los hombres lo han hecho en mayor proporción que las mujeres; mientras que en México sólo una tercera parte manifestó haber desarrollado esta actividad y la diferencia entre hombres y mujeres fue mínima. Lo anterior refleja que la valoración del desempeño académico en México mantiene tradiciones distintas a las de los otros dos países. El hecho de que las mujeres perciban que su trabajo es fuente de tensión personal refleja su posición ante un entorno organizacional adverso.

Estos resultados pueden contribuir a la definición de políticas destinadas a fomentar la equidad de género en la carrera académica. De hecho, Marschke et al. (2007, p4) señalan la necesidad de establecer políticas dirigidas no sólo a la obtención del grado, sino también al ingreso en la profesión, así como en la permanencia y promoción de la misma. De no hacerlo así, la sola inercia demográfica sugiere que tomaría cerca de 30 años el que la proporción de plazas de tiempo completo ocupadas por mujeres fuera similar a la de las graduadas de doctorado.

Bibliografía

- ANUIES (2010). Anuarios Estadísticos. www.anuies.mx
- Bain, O. y Cummings, W. (2000). Academe's glass ceiling: Societal, professional-organizational and institutional barriers to the career advancement of academic women. *Comparative Education Review*, Vol. 44, No. 4, p. 493-514.
- Bosetti, L., Kawalilak, C., y Patterson, P. (2008). Betwixt and between: Academic women in transition. *Revue Canadienne d'enseignement superieur*, Vol. 38, No.2, p. 95-115.
- Corley, E.A. (2005). How do career strategies, gender, and work environment affect faculty productivity levels in university-based science centers? *Review of policy research*, Vol. 22, No. 5. p. 637-655.
- Fiegenger, M.K. (2009). *Doctorate recipients from US Universities. Summary report 2007-2008*. USA: National Science Foundation.

- Fox, M. y Mohapatra, S. (2007). Social-organizational characteristics of work and publication productivity among academic scientist in doctoral-granting departments. *The Journal of Higher Education*, Vol. 78, No. 5, p. 542-570.
- García-Guevara, P. (2004). *Mujeres Académicas. El caso de una universidad estatal Mexicana*. México: Plaza y Valdez, UdeG.
- Hartley, N. y Dobeles, A. (2009). Feathers in the nest: Establishing a supportive environment for women researchers. *The Australian Educational Researcher*, Vol. 36, No. 1, 43-58.
- King, D., Eisl-Culkin, J. y Desjardins, L. (2008). *Doctorate Education in Canada: Findings from the Survey of Earned Doctorates, 2005/2006*, recuperado septiembre 7, 2010 de http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/collection_2008/statcan/
- Leahey, E., Crockett, J.L. y Hunter, L.A. (2008). Gendered academic careers: Specializing for success? *Social Forces*, Vol. 86, No. 3, p. 1274-1309.
- Marschke, R., Laursen, S., McCarl-Nielsen, J. y Rankin, P. (2007). Demographic inertia revisited: An immodest proposal to achieve equitable gender representation among faculty in higher education. *Journal of Higher Education*, Vol. 78, No. 1, p. 1-26.
- Sax, L., Serra-Hagedorn L., Arredondo, M. y Dicrisi, F. (2002). Faculty research productivity: Exploring the role of gender and family-related factors. *Research in Higher Education*, Vol. 43, No. 4, p. 423-446.
- Schoening, A.M. (2009). Women and Tenure: Closing the gap. *Journal of women in Educational Leadership*, Vol.7, No.2, p. 77-92.
- West, M. y Curtis, J. (2006). *AAUP Faculty gender equity indicators 2006*. Washington, D.C.: American Association of University Professors. Retrieved October 6, 2009 <http://www.aaup.org>
- Wolf-Wendel, L. y Ward, K. (2006). Academic life and motherhood: Variations by institutional type. *Higher Education*, Vol. 52, 487-521.
- Wolfinger, N.H., Mason, M.A. y Goulden, M. (2008). Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the ivory tower. *The Journal of Higher Education*, 79, 388-405.
- Xie, Y. y Shauman, K.A. (2003). *Women in science: Career processes and outcomes*. USA: Harvard University.
- Xu, Y. (2008). Gender disparity in STEM disciplines: A study of faculty attrition and turnover intentions. *Res High Educ* 49:607–624.