

TRAYECTORIAS ACADÉMICAS Y EL TECHO DE CRISTAL EN DERECHO Y ECONOMÍA

ESPERANZA VILORIA HERNÁNDEZ / VICTORIA ELENA SANTILLÁN BRICEÑO
Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN: En el presente documento se describen las trayectorias académicas y los factores que influyen en el desarrollo o estancamiento de sus carreras académicas como profesores de tiempo completo, todo ello bajo la metáfora del techo de cristal. Las participantes seleccionadas fueron cuatro mujeres, dos de ellas son abogadas y dos son ingenieras. Todas ellas participaron ya que manifestaron contar con dedicación exclusiva en al trabajo académico, en una universidad al norte de México. Se utilizó como instrumento entrevistas semi-estructuradas que se transcribieron en un programa para tales fines. Entre los resultados por destacar en la carrera de la abogada se establecieron tres etapas en su trayectoria. En el caso de

las ingenieras se encontraron cuatro etapas básicas, las cuales se relacionaron de manera importante con tres de los factores apuntados por el techo de cristal, no se contaba con formación al ingreso de los puestos, los espacios para el avance en la carrera son para hombres ya que no existe una política de equidad y condiciones contractuales para las mujeres, los sistemas de comunicación informal son las vías para escalar y con frecuencia las mujeres se encuentran fuera de ese nivel, disminuyendo la posibilidad de socializar y escalar a puestos y salarios superiores.

PALABRAS CLAVE: Trayectoria, género, universidad, techo de cristal.

Introducción

Los estudios de las trayectorias profesionales de los académicos en nuestro país son de reciente atención en los diferentes disciplinas, entre los trabajos sobre el tema se encuentran los reportes que las describen en el marco institucional, bajo las dimensiones de contrato, el tipo de disciplina a la que se encuentran adscritos y en particular las reconstrucciones históricas, que van estableciendo la diversidad y la heterogeneidad. Este proceso de reconstrucción de las trayectorias académicas también se explica en el marco de las políticas públicas en el país, y la normatividad de cada institución, ya que

establecen los criterios de ingreso a la profesión, grado académico, permanencia y movilidad en la carrera académica (Landesmann, 2001; García Salord, 2001; Grediaga Kuri, 2000). Las múltiples trayectorias proporcionan una información valiosa en la comprensión de las formas en que los académicos logran y desarrollan su carrera en la institución.

La dimensión género requiere de estudios específicos sobre las trayectorias de mujeres al interior de las universidades, ya que se encuentran pocos estudios que abonen a la construcción de un cuerpo de conocimiento sobre su rol, ante la afirmación de un importante proceso de feminización de la educación superior. En otros países en el ámbito del ejercicio profesional han hablado del concepto de techo de cristal que apareció desde 1986, es un concepto que se refiere a las barreras que enfrentan las mujeres que intentan o aspiran alcanzar altos puestos (accesos a, los altos salarios) en las empresas, el gobierno o la educación, en particular considera los procesos o barreras vividos por las mujeres para el progreso en las instituciones en las que labora (Claes, 1999; Luthans, 2002). Teniendo como contexto lo anterior el presente trabajo busca describir las trayectorias de cuatro mujeres académicas universitarias en las disciplinas de derecho e ingeniería en una universidad al norte del país.

Contenido

Entre las definiciones del término de trayectoria se pueden señalar varios tipos o maneras de concebirlas y, su diversidad se relaciona con el objetivo que se busca al reconstruirlas y los factores o elementos que las constituyen. Así, se puede hablar de trayectorias laborales y, profesionales. En ambos casos se hace referencia a la trayectoria del individuo, estas se encuentran determinadas por tres factores importantes: el primero que se relaciona con los contextos socioculturales y a los mecanismos de regulación/producción del país o región; y el segundo; se relaciona con las características propias del individuo (Boudon, 1973; Boudon, 1974); el tercero, es el factor de tiempo, el cual se define a través de los acontecimientos que estructuran la trayectoria que se articula con los hechos individuales (elección profesional, familia, tipo de actividad laboral, etc.) con lo social (planes económicos, políticas educativas o institucionales, etc.).

Desde esta perspectiva la trayectoria de un individuo puede ser definida por el título académico o por las credenciales adquiridas, por la clase social a la que pertenece que incluye el origen socioeconómico, donde crea y recrea vínculos y relaciones con su grupo de pertenencia. La reconstrucción de la trayectoria permite comprender o explicar los pasos o acontecimientos de las diferentes posiciones sociales del individuo, entre ellas las laborales, a lo largo de la dimensión de tiempo (Chavoya, 2001; Rodríguez, 1989).

Teniendo como referencias dichos aspectos de las dimensiones de las trayectorias, al ubicarlas dentro de un contexto organizacional se conciben como pasos de un puesto a otro en la organización siempre y cuando se cumplan los requisitos de tiempo y requisitos del puesto; implican un tipo de formación o credencial y experiencia para subir en la jerarquía. Al respecto algunas investigaciones han reportado una gran variedad de trayectorias, no existe un modelo único, son muy diversas y complejas (Vargas, 2000; Villa Lever, 2001; García Salord, 2001; Gil Antón et al., 1992). Sin embargo, su estudio sistemático permite desarrollar perfiles socio-culturales y grupos por actividad desempeñada; la influencia de los cambios en los contextos económico y políticos, en particular por los cambios en el mercado laboral y la política educativa; la movilidad y el prestigio a nivel socio-ocupacional considerando las diferentes etapas de la trayectoria (Galaz Fontes et al., 2012).

Las trayectorias deben ser comprendidas en el marco del desarrollo de la disciplina y el lugar de las mujeres en la misma. Las mujeres a lo largo del desarrollo de las profesiones han incursionado a los niveles de educación superior y surgen algunas carreras que son consideradas típicas para mujeres como profesora, enfermeras, psicólogas, y las típicas para hombres como las disciplinas de ingeniería, matemáticas y el derecho, situación vigente por un largo periodo en nuestro país. Cabe reconocer que actualmente existe una mayor igualdad de acceso tanto para hombres como para mujeres a todas las disciplinas y su efecto se reporta con un incremento de feminización de la educación superior, en el caso particular de las mujeres como académicas de tiempo completo, en las instituciones de educación superior tiene una mayor participación, Galaz y Gil Antón (2012) realizan un análisis en el que comparan la participación de las mujeres entre 1992 y 2007 y el ingreso de ellas a la academia en diferentes periodos, los datos que reportan consideran que existe un incremento de 4 de cada 10 académicos son mujeres sobre todo en el periodo de los 90's. Si bien reconocen un incremento de

mujeres en puestos de tiempo completo no existe evidencia de una tendencia de crecimiento, por el contrario, existe un estancamiento en los periodos más cercanos. Por su parte, Izquierdo y Martínez (2012), reportan que las académicas mexicanas reportan una dedicación exclusiva 79.1% de su tiempo a una institución y a las tareas de docencia, que se debe a factores relacionados con su edad reproductiva y crianza de los hijos, lo que no les ha permitido, según su percepción, laborar en diferentes instituciones e incorporarse al trabajo académico en ese periodo.

Bajo este contexto se plantea valorar la situación actual del mercado de trabajo para las mujeres, al respecto en algunos reportes en otros países, dan evidencias empíricas de que las mujeres están discriminadas en el mercado de trabajo, entre las tres explicaciones se encuentran, la primera establece que las mujeres acceden tarde y sin preparación al mercado laboral, la segunda, ocupan los puestos que los hombres dejan libres y asumiendo que sus aportaciones son de baja calidad o precarias, la tercera, la dedicación laboral de las mujeres son inferiores. Estos aspectos han formado una barrera o freno profesional para las mujeres en dos niveles personal y, por otro, la falta de una legislación laboral que considere las perspectivas de género, así la metáfora del techo de cristal nos muestra una ruta para seguir explorando el rol de las mujeres en el mercado laboral (Martínez, 1995).

Dentro de las instituciones de educación superior la situación no es muy diferente, lo cual se puede ver en las funciones sustantivas que realizan los académicos, como es el caso de la gestión universitaria, espacio en el que se toman decisiones, donde tampoco se les ve participando en puesto directivos como vicerrectoras o rectoras, y en el menor de los casos como directora de escuela o facultad. Bajo las condiciones anteriores se retoma una parte de un estudio mayor sobre trayectorias de académicos reportando el caso de cuatro mujeres dos con formación en derecho y dos con formación en ingeniería.

Método

El reporte tiene como propósito identificar las trayectorias de 4 académicas, 2 con formación en derecho, y dos ingenieras, todos con dedicación completa al trabajo académico. Las preguntas de investigación son dos ¿Cómo perciben su trayectoria académica desde su ingreso a la institución? Y ¿Cuáles son los factores que perciben para avance en su carrera académica?, para dar respuesta a las preguntas de

investigación se seleccionó a la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), considerando la relativa facilidad de acceso a la institución para contactar a los entrevistados, ya que se contaba con el apoyo de algunos académicos y autoridades. También se tomó en consideración las dimensiones, características y su condición de universidad pública estatal ubicada al norte del país.

Para la selección de los tres entrevistados con énfasis en el trabajo académico se consideró el criterio de que fueran señalados por otro académico como un académico reconocido por sus colegas. Se visitaron los campus de Ensenada, Mexicali y Tijuana donde se imparten los programas. Se utilizó una entrevista semi-estructurada para recabar la información, las entrevistas fueron grabadas y transcritas para su posterior análisis. Para esto se utilizó el programa ATLAS. Ti 5.0 que es un software diseñado para transcribir las entrevistas

Resultados

Para el reporte de los resultados se encuentra organizado en dos secciones, una que tiene que ver con el proceso y etapas de las trayectorias vividas y, la segunda, con los factores percibidos como determinaste para su desarrollo o para su estancamiento en su carrera académica desde la metáfora del techo de cristal.

Trayectorias Licenciadas en Derecho e Ingeniería

En el caso de las **abogadas** se observan dos tipos de perfiles de los académicos de tiempo completo, los que tienen dedicación tanto a la academia como al ejercicio profesional y los que se encuentran dedicados solo a la academia a los cuales se denomino, trayectoria de los abogados académico-profesionales –quienes optan por dedicarse de manera exclusiva al trabajo como académicos en el sistema de educación superior poco después de haber egresado–puede describirse en tres periodos, los cuales parecen estar afectados por un fuerte factor asociado al género, dando sentido a esta sub-clasificación de los abogados académicos.

El primer periodo, llamado “de decisión e ingreso”, se ubica en el momento de elección de la carrera, la que se ve afectada por motivaciones personales asociadas con las condiciones familiares, caracterizadas por un menor capital social, ya que sus condiciones económicas y educativas eran considerablemente menos favorables que abogados con familiares en el gremio. El segundo El periodo “de formación profesional”

es muy similar al descrito por los otros entrevistados, ya que también lo ubicaron durante su formación universitaria. Durante este tiempo el proceso de socialización y de orientación de sus profesores, junto con el reconocimiento de las habilidades personales de docencia, fueron los elementos claves para su rápida incorporación a la academia, primero en el sistema de educación media y, luego de varios años, en la academia universitaria. A diferencia de todos los otros profesionales descritos, en el tercer periodo – el de egreso y actividad profesional– los abogados académico-profesionales se concentran en la carrera académica casi de inmediato al terminar los estudios universitarios. La invitación para laborar como maestra de tiempo completo fue hecha al poco tiempo de haber egresado

Las trayectorias de los entrevistados de la Licenciatura en **Ingeniería** cuentan con cuatro rutas. En los tres primeros periodos existen aspectos similares relacionados con la decisión e ingreso, formación profesional, y con el egreso y actividad profesional. En el cuarto periodo se perciben algunas diferencias ya que los profesionistas concentrados en la academia.

En el periodo de decisión e ingreso la mayoría de los entrevistado refieren que la elección de la carrera fue influida fuertemente por sus padres, ya que algunos de ellos se dedicaban al comercio relacionado con la ingeniería (herencia negocio familiar) y otros padres contaban con estudios universitarios y guiaron muy fuerte su decisión, también su apoyo material fue decisivo, sobre todo a los que estudiaron fuera del estado. Destaca el apoyo por “herencia de plaza” para la elección de carrera y el “autoconcepto-matemático” percibido por los familiares y por el entrevistado.

La mayoría de los entrevistados en el segundo periodo de formación profesional trabajaron con diferentes académicos de la universidad y con ingenieros en diferentes empresas o que trabajaban como funcionarios públicos quienes contribuyeron en su proceso de socialización. Otro elemento a destacar es el proceso de “socialización remunerada” que se inicia en la formación profesional y culmina con su contratación en la organización.

En lo que respecta al tercer periodo de egreso y actividad profesional, los entrevistados de manera homogénea fueron contratados antes de egresar ocupando una

actividad de menor responsabilidad en la empresa como “aprendiz”. Cuando egresaron fueron ya contratados de manera formal como ingenieros incorporándose a diferentes puestos de mayor responsabilidad en niveles más altos en la organización. Ya incorporados en la organización se les exigió estudios de posgrado y recibieron apoyo para realizarlos. En el caso de la entrevistada que se incorporó mediante la “herencia de la plaza” su trayectoria fue más larga y lenta dada la cultura organizacional a la que se enfrentó al ser estructurada y jerárquica. En su caso por el tipo de función desempeñada no se le requirió un posgrado, pero por iniciativa personal estudió uno en administración.

En el caso del cuarto periodo denominado a autonomía y logro se inicia cuando los entrevistados después de un tiempo de ejercicio profesional son invitados para trabajar en la universidad como académicos de tiempo completo. A su ingreso iniciaron la carrera académica percibida en tres rutas para escalar en la jerarquía, una de ellas es mediante el escalafón, la segunda está asociada a las políticas de evaluación y productividad a nivel nacional (PROEMP, SNI) y la tercera vía relacionada las actividades de docencia y el trabajo de vinculación.

Factores percibidos como determinaste para su desarrollo o para su estancamiento en su carrera académica

Con respecto a la opinión de las entrevistadas y tomando como referente las factores asociados a la analogía del techo de cristal se agrupan de manera sintética los factores asociados

- No existe en una política de equidad de género para los procesos de selección e ingreso, permanencia y desarrollo dentro de la institución, así las prácticas de contratación y oportunidades de promoción son desproporcionadamente desiguales y favorecen a los hombres con estatus político y disciplinario.
- Ninguna de ellas recibió entrenamiento para desarrollar sus actividades y lograron el puesto por su capital en instituciones de educación media.
- Los estilos de comportamiento y comunicación difieren enormemente, las mujeres no pueden tener acceso completo a los redes informales de los hombres que utilizan para desarrollar las relaciones de trabajo en la institución, y estas redes a menudo tienden a excluir a las mujeres debido a la

naturaleza de su actividades o la percepción de que se trata de "macho actividades "(por ejemplo, ir de casería, fut bol, bares), contribuyendo así, a barreras de género en el lugar de trabajo.

- Reconocen que las mujeres que han llegado a puestos directivos en el caso de abogadas se debe que tienen un conocimiento especializado en temas laborales. En el caso de las ingenieras establecen que es muy difícil aun cuando tengan altos niveles de especialización que puedan aspirar a puestos directivos, ya que el número de hombres en su gremio, dificulta el desarrollo de sus carreras.

Conclusiones

Existe una clara diferenciación entre las prioridades sentidas y explicitadas en las respuestas y las vividas en tiempos donde la competencia es constante. Para la mayoría, la prioridad número uno son los hijos, seguida del cónyuge y los padres, quedando en cuarto lugar el proyecto profesional. Sin embargo, ante la pregunta acerca de la dedicación horaria concreta, es el trabajo y la relación con jefes y compañeros los que ocupan los primeros lugares, por lo que propone hacer un tejido más fino sobre estos procesos.

Bibliografía

Atlas.Ti. V5.0. (2004). The Knowledge Workbench. Alemania; Scientific Software Development.

Boudon, R. (1973). Education, Opportunity, and Social Inequality. United States of America: John Wiley.

Boudon, R., y Lazarsfeld, P. (1974). Metodología de las ciencias sociales. España: Laia.

Chavoya, M.L. (2001). Organización del trabajo y culturas académicas. Estudio de dos grupos de investigadores de la Universidad de Guadalajara. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. VI (11), 16-23.

Claes, Marie-Therese (1999). "Women, men and management styles". *International Labour Review*. Vol. 138, No. 4.

García, S.S. (2001). Las trayectorias académicas: de la diversidad a la

heterogeneidad. Revista Mexicana de Investigación Educativa, VI (11), 15-32.

Landesmann S.M. (2001). Trayectorias académicas generacionales: constitución y diversificación del oficio académico. Revista Mexicana de Investigación Educativa, Vol. 6, No. 11, 33-61.

Luthans, Fred (2002). *Comportamiento Organizacional*. Mexico; McGraw Hill.

Martínez, Griselda (1995). "los retos de las mujeres ejecutivas ante el nuevo liderazgo", *Nueva Sociedad* 135, pp. Venezuela.

Vargas Leyva, R. (2000). Trayectorias profesionales de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso de Sanyo Video Componentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2(2). Recuperado de: [<http://redie.uabc.mx/vol2no2/contenido-vargas.html>].

Villa Lever, L. (2001) "El mercado académico: la incorporación, la definitividad y las promociones, paso para una misma trayectoria", en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, enero-abril, vol. 6, número 11. Vol. 31, No. 2, May 2009, 121–131

Grediaga, R. (2000) Profesión académica, disciplinas y organizaciones. ANUIES, México.

Rodríguez, C., L. (1989). *Movilidad social o trayectorias de clase*. España; Siglo XXI

Gil Antón et al. (1992). *Los rasgos de la diversidad: Un estudio sobre los académicos mexicanos*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco.

Galaz Fontes, Jesús Francisco; Gil Antón, Manuel; Padilla González Laura Elena; Sevilla García, Juan José; Arcos Vega, José Luis y Martínez Stack, Jorge (2012). "La profesión académica en México: cambios, continuidades y retos, 1922-2008, en Galaz Fontes, Jesús. F. (Coord). *La reconfiguración de la profesión académica*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa; Universidad Autónoma de Baja California.

Galaz Fontes, Jesús Francisco; Gil Antón, Manuel (2012). La profesión académica en México: uno oficio en proceso de reconfiguración, en Galaz Fontes, Jesús. F. (Coord). *La reconfiguración de la profesión académica*. México: Universidad Autónoma de Sinaloa; Universidad Autónoma de Baja California.

Izquierdo Sánchez, Miguel Ángel y Martínez Gómez, Gladys (2012). "Exclusividad entre los académicos mexicanos", en Fernández Lamarra, Norberto y Marquina, Mónica. *El futuro de la profesión en México*, Argentina, Eduntref.