



TRAYECTORIAS Y EXPECTATIVAS LABORALES DE LAS ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA.

DRA. CARMEN BEATRIZ AUDELO LÓPEZ

carmenaudelo@hotmail.com

SONORA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

DRA. ANA LUCÍA ESCOBAR CHÁVEZ

analucia@uas.edu.mx

SONORA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

DRA. MARÍA GUADALUPE RUSSELL NORIEGA.

mgrussell@uas.edu.mx

SONORA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

RESUMEN

Se presentan resultados parciales del estudio sobre “La visibilidad de las académicas. El caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa”, en el que se explora la autopercepción de las profesoras de licenciatura acerca de su presencia y reconocimiento, es decir, su visibilidad en la institución. El propósito es generar conocimiento empírico acerca de cómo perciben sus circunstancias las académicas y cuáles son sus expectativas académico-laborales. Se trabajó bajo un diseño mixto: en la fase cuantitativa se aplicó un cuestionario con preguntas mixtas y de escala, a una muestra estratificada por área de estudio; en la fase cualitativa (todavía en proceso) se aplican entrevistas en profundidad.

En este trabajo se reportan resultados de la fase cuantitativa, sobre una de las dimensiones del estudio: trayectorias y expectativas laborales. Se exponen las premisas teóricas que sustentaron el estudio, los propósitos de investigación y la metodología empleada. Los resultados muestran las trayectorias laborales precarias, dado el predominio de contrataciones por horas y de carácter temporal. Por lo tanto, no resulta sorprendente que la principal expectativa laboral de las profesoras sea la obtención de una plaza de tiempo completo, y que la realización de un posgrado sea su principal expectativa profesional, dada la exigencia actual para el otorgamiento de una plaza de tiempo completo. Tales circunstancias se explican por dos factores: cambios en la regulación y condiciones laborales de las IES





derivados del modelo neoliberal imperante y las desiguales oportunidades entre los académicos y las académicas.

Palabras clave: Académicas, género, visibilidad, trayectorias, expectativas.

INTRODUCCIÓN

El estudio de la incorporación y las trayectorias de las mujeres en los claustros universitarios, permite constatar que las instituciones de educación superior no son espacios de trabajo neutros y que las relaciones inequitativas de género se traducen en brechas de desigualdad en términos de posiciones, reconocimientos y remuneraciones. Asimismo, que el discurso meritocrático hace aparecer a la universidad como una institución neutra en la que el estatus está determinado sólo por méritos individuales, ocultando las inequidades de género.

A partir de esos considerandos se realizó una investigación sobre “Las académicas de la Universidad Autónoma de Sinaloa: autopercepción respecto de su visibilidad en la institución”, cuyos resultados parciales relativos a la dimensión de trayectorias y expectativas laborales, se reportan en esta ponencia. En un primer apartado, La visibilidad de género en la educación superior, se delinean las premisas teóricas que orientaron el estudio, los propósitos y la metodología empleada; en el segundo, Trayectorias y expectativas laborales de las académicas de la UAS, se caracterizan las trayectorias y expectativas laborales y profesionales de las participantes. En un apartado final, se exponen la discusión de resultados de este avance del estudio.

La visibilidad de género en la educación superior. Supuestos teóricos, propósito del estudio y metodología.

El término de visibilidad proviene de la antropología y fue utilizado por Ardener (citado por Gregorio y Franzé, 2006), para explicar en el marco de su teoría sobre los grupos silenciados, que en las sociedades los grupos dominantes generan y controlan las formas de expresión que silencia a los grupos dominados o los obliga a utilizar las formas de expresión dominantes. Posteriormente, las feministas lo recuperan para dar cuenta de las circunstancias de las mujeres, en tanto grupo subordinado. En el ámbito de la educación superior, Chanana (2003)





utiliza dicho término para explorar las desigualdades en los modelos de carrera de hombres y mujeres y su representación desigual en las posiciones de autoridad en las universidades indias.

Una expresión del sesgo patriarcal en la academia -en cuanto a cultura, estructura y valores- es la desigual incorporación de las mujeres a los claustros universitarios, su menor presencia y reconocimiento; esto es, su menor visibilidad (Acker, 1994). En las instituciones de educación superior (IES) la visibilidad depende del estatus y del tipo de espacios en los que se es visible, ambos factores determinan los sueldos, apoyos para proyectos, estímulos económicos y reconocimientos importantes (Ward, Julie y Grant, 1992). Dicha distribución se legitima a partir de las trayectorias y la productividad consideradas expresiones de mérito individual omitiendo el hecho de que unos y otras compiten en condiciones desiguales.

Los estudios sobre la visibilidad de género en educación superior dan cuenta de la percepción que tiene la comunidad universitaria de un género específico; pero principalmente de las mujeres porque los hombres siempre han estado visibles en el mundo académico y científico (Castro Ceacero y Tomàs I Folch, 2012). Estas investigaciones parten del supuesto de que no obstante la creciente presencia de mujeres en las universidades, feminización, prevalece una división socio-sexuada del saber, manifiesta en formas de participación diferenciadas por géneros, áreas de conocimiento, ciclos, posiciones de poder, actividades, principalmente (Antón Sevilla, 2005; Castro y Tomàs I Folch, 2012; Silveira, 2011; Rodigou et al, 2010; Vereá, 2005).

La desigual participación por géneros en las principales funciones de las IES así lo constata. En la investigación, la función más prestigiosa, la presencia de las mujeres es menor; mientras que la docencia, principal actividad desempeñada por las mujeres, es la que genera menos reconocimiento (Sánchez et al, 2008). En el ámbito de la gestión, la presencia de las mujeres es poco significativa, generalmente en puestos subordinados y operativos. Lo que contribuye a la reproducción de los estereotipos y roles de género, e incluso al establecimiento de barreras que invisibilizan a las mujeres. Aunque históricamente las IES han jugado ese rol no hay nada de inevitable en ello; sobre todo, cuando como instituciones educativas tienen la responsabilidad social de combatir cualquier forma de inequidad social.





La inclusión de mujeres en la academia y administración de las IES ha sido abordada desde tres perspectivas: 1) centrada en las personas; 2) centrada en la estructura organizacional; 3) centrada en la cultura (UNESCO, 2002, citado por Ovando Crespo, 2006). Desde la primera, el problema reside en los rasgos psicosociales de las mujeres -baja autoestima, bajas aspiraciones y falta de motivación-; por lo que se propone compensar el déficit de socialización de las mujeres. En contraparte, para la perspectiva centrada en la organización, el problema está en la estructura: en las formas de selección y ascenso, en la resistencia de los hombres para que las mujeres ocupen altos cargos, en la ausencia de políticas y de normas para la inclusión; por lo tanto, plantea cambiar la estructura para eliminar políticas y prácticas discriminatorias. La tercera perspectiva, combina aspectos de las dos anteriores, sostiene que la fuente del problema es la reproducción de las diferencias de género que ocurre al interior de las IES. Es esta última la que subyace en este trabajo.

El estudio se inscribe en la línea de los estudios de género, al considerarse a éste como la categoría de análisis central, a partir del cual se genera conocimiento empírico sobre las circunstancias y expectativas profesionales de las académicas de la UAS, particularmente relevante no sólo por razones de equidad de género, sino por el peso relativo de éstas en la vida académica institucional, al representar el 40 por ciento de la planta de profesores. El propósito del estudio es, por tanto, dar cuenta de las formas de participación de las mujeres en la planta académica de la UAS y de sus expectativas laborales y profesionales.

El estudio de las trayectorias y expectativas laborales y profesionales de las académicas, en la fase cuantitativa, se realizó a través de la aplicación de un cuestionario con preguntas mixtas y de escala a un colectivo resultante de un muestreo estratificado por área de conocimiento, según la adscripción laboral de las profesoras, considerando el agrupamiento de CONACYT. En virtud de que el área de Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra estaba integrado apenas por tres profesoras, se decidió unir ésta con la de Biología y Química, dada su afinidad disciplinar; de manera que los análisis de las variables en estudio, al interior de este estrato mixto, resultaran más representativos. Para efectos de abreviar se le denominará en lo sucesivo Mat_Química_Bio. (Ver Cuadro núm. 1)





Trayectorias y expectativas laborales de las académicas de la UAS.

Las IES son espacios ocupacionales, pues para el cumplimiento de sus funciones de docencia e investigación disponen de una serie de puestos de trabajo ocupados por individuos a cambio de un salario. Los mecanismos de ingreso, promoción y permanencia a esos mercados son definidos por las propias las IES, en el caso de las IES públicas dependen de las orientaciones gubernamentales. Las medidas de contracción del gasto social, desde los ochenta, provocaron cambios importantes en la regulación y condiciones laborales en las IES públicas. Consecuencia de ello es el tránsito de una política de profesionalización de las plantas académicas a la contratación de profesores por horas.

Lo anterior ha impactado en las trayectorias laborales de los académicos y las académicas, entendidas como la secuencia de las posiciones laborales que ocupa una persona a lo largo de su vida. En las trayectorias laborales se conjugan condicionantes institucionales decisiones individuales; en éstas últimas influyen variables tales como el sexo, la edad, el estado civil, el grado académico y las redes de participación.

En un acercamiento a la composición por género de la planta académica de la UAS, tenemos que hacia mayo del 2010, estaba integrada por 5 mil 239 profesoras(es), de los cuales el 39 por ciento eran mujeres y el 61 hombres. Asimismo, de 23 puestos académicos 16 estaban masculinizados, 5 eran mixtos y sólo 2 (menos de 1%) estaban feminizados. La segregación vertical de las académicas se expresa en una menor presencia a mayor importancia del puesto y mayor salario: las categorías contractuales más altas -PITC titular A, B y C- son puestos masculinizados; el peso específico de cada género en la plantilla de profesores no es consistente con la participación por género en las categorías contractuales; por ejemplo, en la categoría más alta -PITC Tit. C- las mujeres representaban apenas el 30.37%, mientras que en la segunda categoría contractual más baja su participación ascendía al 43.2 % (Rodríguez Pérez, 2011).

El análisis de las trayectorias laborales de las participantes en el estudio se hizo mediante la comparación del tipo de contrato inicial y el actual, definitivo o transitorio; cabe aclarar que se trata de la definitividad como profesoras de asignatura, pues salvo casos





excepcionales se ingresa como profesora de tiempo completo. Al respecto se encontró que casi 7 de cada 10 profesoras ingresaron como trabajadoras temporales.

La comparación del tipo de contrato por áreas de conocimiento muestra diferencias importantes: las mejores condiciones de ingreso corresponden a las académicas adscritas a las áreas de Mat_Química_Bio, el 35.29 por ciento de ellas ingresó con un contrato de base; seguidas por las de Ciencias de la Salud, 34.8 por ciento. En ambos casos, las plantas académicas son predominantemente masculinas. En contrapartida, en el área de Biotecnologías sólo una de cada diez profesoras ingresó con una contratación definitiva; una proporción similar, aunque ligeramente más positiva, se observa en el caso del área de Humanidades y Ciencias de la Conducta.

Si consideramos un indicador adecuado de trayectoria laboral, el tránsito de personal interino a personal de base, podemos comparar el tipo de contratación inicial con el actual. Encontramos lo siguiente: de cada diez profesoras, menos de tres de ellas ingresaron a laborar con un contrato de base. La distribución del total de profesoras de base por áreas de conocimiento indica que el 52.5 por ciento de éstas se concentra en dos áreas: Sociales y Económicas junto a la de ciencias de la Salud. En contraparte, en las áreas de Ingenierías y de Humanidades apenas la mitad de las profesoras tienen un contrato definitivo; el caso extremo corresponde a la de Ingenierías en la que más del 41 por ciento de las maestras tienen un contrato temporal. (Ver figura núm. 1)

Tales circunstancias explican que sea la obtención de una plaza de tiempo completo la principal expectativa laboral de las profesoras; pues representa la mejora de sus condiciones de trabajo, aumento de sus percepciones salariales y acceso a mayores prestaciones; una de cada cuatro, aproximadamente. La segunda expectativa, en orden de importancia es la basificación de las horas impartidas, junto al incremento de horas base, con una proporción de alrededor de 20% cada opción. Apenas un 5% de las profesoras contempla como expectativa laboral la obtención de un puesto directivo en la institución. Esto último, estaría indicando que las profesoras identifican la masculinización de los espacios directivos (Ver figura núm. 2).

Al interior de los subgrupos por áreas de estudio, encontramos variaciones significativas: por ejemplo, la expectativa de dos de cada tres profesoras del área de Biotecnologías es el





incremento de horas asignatura base y sólo el 11% contempla la obtención de una plaza de tiempo completo. De forma similar, una de cada dos tiene como expectativa primordial la obtención de horas asignatura base. Dado que las académicas de estas áreas son las que registran las menores medias de antigüedad, sus expectativas son consistentes con sus nombramientos actuales y con su trayectoria laboral.

La jubilación como horizonte laboral es la expectativa de aproximadamente el 13% de las profesoras. Lo cual se corresponde con las trayectorias laborales respecto de las medias de antigüedad por área de estudio, pues en cuatro de las áreas (Medicina y Salud, Sociales y Económicas, Humanidades y de la Conducta, y Mat_Química_Bio) las profesoras presentan una media de antigüedad superior a 16 años, con una desviación estándar de entre 10 y 13 años, lo cual indica que existen profesoras en condiciones de ejercer ya su derecho a jubilación o en situación de proximidad a éste. Un caso a resaltar es el del área de Humanidades y Ciencias de la Conducta, donde una de cada dos profesoras tiene como expectativa laboral la jubilación.

En materia de desarrollo profesional las expectativas de las académicas son principalmente dos: realización de estudios de posgrado (45%) y dedicación a la investigación (16%). El 20% de las informantes no eligió ninguna de las otras expectativas contempladas en el cuestionario. Al interior de las áreas, se advierte una relación entre las académicas de menor antigüedad promedio y menor estabilidad laboral con la expectativa de cursar un posgrado, quizá como estrategia para mejorar su situación laboral, es el caso de las profesoras de las áreas de Ingenierías (75%) y Biotecnología (56%). En un nivel ligeramente inferior se posicionan las profesoras de las áreas de Mat_Química_Bio, y Sociales y Económicas (ambas con 47%); y, con un interés representado en un valor nulo (0%), las profesoras del área de Humanidades y Ciencias de la Conducta, que expresaron no está interesadas en continuar su ruta formativa. Esto último, puede obedecer a que este grupo registra a la jubilación como su expectativa más alta y sus niveles formativos promedio actuales son también más altos. (Ver figura núm. 3)

Las expectativas de las profesoras respecto de los reconocimientos y estímulos académicos son muy bajas: únicamente el 10% se plantea ingresar o mejorar su nivel de reconocimiento en el SNI, otro 6% mejorar su nivel en el programa institucional de estímulos al





desempeño docente (ESDEPED) y apenas 3 profesoras de cada 100 aspiran a lograr el reconocimiento de perfil deseable otorgado por el PROMEP.

CONCLUSIONES

La descripción cuantitativa de la composición de la planta académica de la UAS hace evidente la prevalencia de sesgos de género en su integración, dado el peso específico de los académicos, superior al de las académicas; además, la masculinización de la mayoría de los puestos, principalmente de los más altos y mejor remunerados. La mayor parte de las profesoras ha seguido trayectorias laborales caracterizadas por la precariedad e incertidumbre laboral así como el predominio de contrataciones por horas y de carácter temporal. Aunque éste es un problema que afecta a ambos géneros, se presenta más agudo en el colectivo de profesoras.

La realización de un posgrado, como principal expectativa profesional de las profesoras de menor antigüedad y menor estabilidad laboral –contrato por horas, de carácter transitorio o escaso número de horas de base- representa, principalmente, una estrategia de carácter laboral para la obtención de una plaza de tiempo completo, su estabilidad laboral, más que una vía para su desarrollo académico. El que las profesoras declaren tener bajas expectativas en materia de reconocimientos académicos quizás obedezca a que su experiencia les indica que éstos son otorgados en mayor número e importancia a sus pares varones. Estas conclusiones quedan abiertas para su mayor problematización mediante el cruce con otros resultados.





TABLAS Y FIGURAS

Tabla núm. 1. Composición de la muestra por estratos-áreas de conocimiento.

Estrato (Área de conocimiento)	Tamaño de muestra considerado por estrato	Participación relativa de los estratos en la muestra
1. Físico-Mat. y Cs. de la Tierra	3	2.61
2. Biología y Química	7	6.09
3. Medicina y Cs. de la Salud	41	35.65
4. Humanidades y Cs. de la Conducta	7	6.09
5. Ciencias Sociales	40	34.78
6. Biotecnología y Cs. Agropecuarias	5	4.35
7. Ingeniería	12	10.43
Total tamaño de muestra:	115	100

Figura núm. 1. Contratación actual de las académicas, por área de conocimiento.

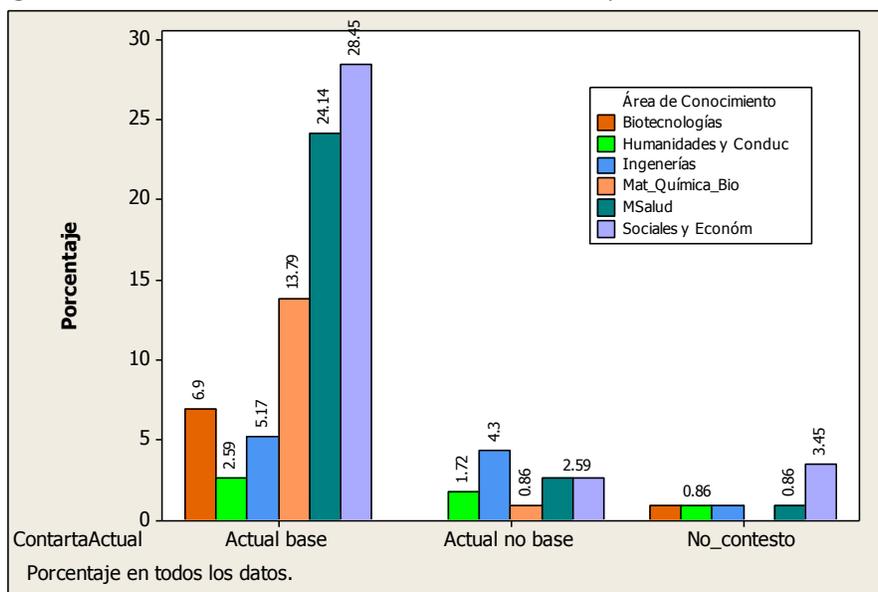




Figura núm. 2. Expectativas laborales de las académicas, por área de conocimiento.

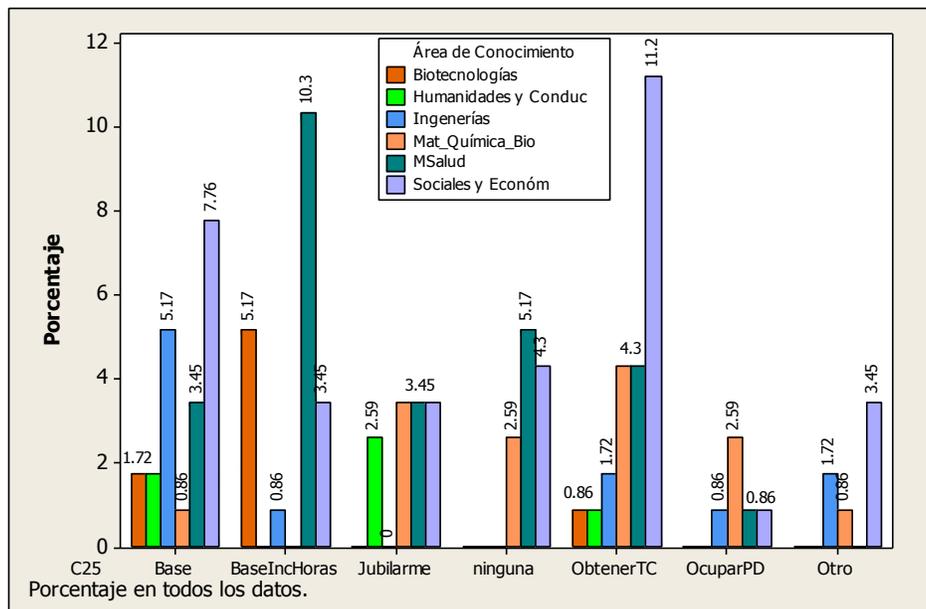
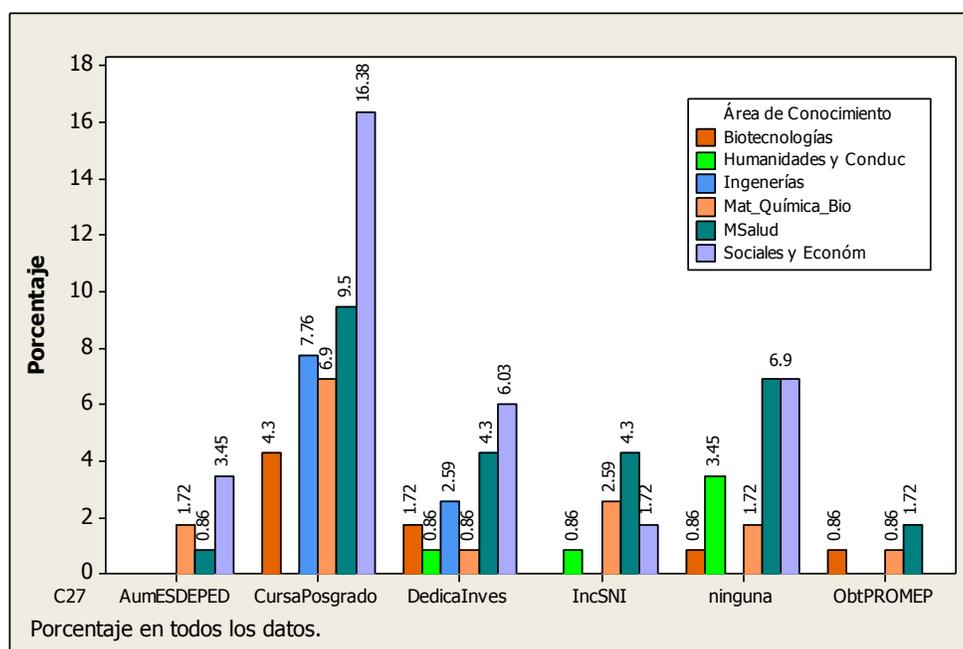


Figura núm. 3. Expectativas profesionales de las académicas, por área de conocimiento.





BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- Acker, S. (2000). Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo. (J. Rodríguez Ortega, Trad.) Madrid, España: Edit. Narcea
- Antón Sevilla, S. (2005) Académicas en la Universidad de Alicante, Alicante, España, Centro de Estudios de la Mujer.
- Ardener, E. (1989). The Interpretation of Ritual. London: Tavistock.
- Castro Ceacero, D. y Tomàs, M, (2012). Aproximación a un instrumento de diagnóstico sobre la visibilidad: el caso de las profesoras universitarias, en Revista Educación Vol. XXI, N° 41.
- Chanana, K. (2003). Visibility, gender, and the careers of women faculty in an Indian university, Journal of Education, 38.
- Gregorio Gil, C., Franzé Mudanó, A., (2006). Una mirada desde la antropología social: diferenciaciones de género y mediaciones culturales en los procesos educativos, en Género y currículo: aportaciones del género al estudio y práctica del currículo / coord. Carmen Rodríguez Martínez, 77-100.
- Ovando Crespo, C. (2006). Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior, en Escenarios mundiales de la educación superior: análisis global y estudios de casos, Coord. Francisco López Segrera, CLACSO. Recuperado el 27 de marzo de 2015, de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/formacion-virtual/20100719072212/segrera.pdf>
- Palomar Vereas, C. (2005). La Política de género en la educación superior. Revista La Ventana (México) Núm. 21 / 2005
- Rodigou Nocetti, M., Burijovich, J., Domínguez, A., Blanes, P. (2010). Trayectorias académicas: las marcas de género en la Universidad Nacional de Córdoba, trabajo presentado en el Congreso Internacional “Las políticas de equidad de género en perspectiva: nuevos escenarios, actores y articulaciones”, área de Género Sociedad y Políticas FLACSO/Argentina
- Silveira, S. (2011): Perspectiva de género en la formación profesional: el camino hacia la transversalidad e institucionalidad. Recuperado el 9 de enero de 2015 de <http://www.redetis.iipe-ides.org.ar>





Ward, B.; Julie G. y Grant, L. (1992). Visibility and Dissemination of Women's and Men's Sociological Scholarship, *Social Problems*, 39 (3), 291-298.

