

La educación superior como vínculo para acceder a mejores fuentes de empleo

Rosa Arlet Mendoza Castillo

Correo: arlet_jc@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9338-0879>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Javier Moreno Tapía

Correo: javier_moreno@uaeh.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4029-5440>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Irma Quintero López

Correo: irmaquinlo@uaeh.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7121-926X>

926X

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Resumen

Diversos estudios analizan la relación entre el tema de educación superior y empleo desde la teoría del género con el fin de cuantificar y observar el grado de equidad entre mujeres y hombres en estos ámbitos. El objetivo de presentar algunos de los estudios más representativos sobre este tópico, es conocer en qué estado de avance se encuentra la investigación en torno a este problema social, los alcances que ha tenido, y las insuficiencias o huecos de conocimiento que aún existen en algunos aspectos, que es justamente donde este estudio busca contribuir.

Por tanto, dicho estado del conocimiento consta de una revisión bibliográfica de diversos artículos tanto nacionales como internacionales, de países como España, Venezuela, Uruguay, Colombia y México, entre otros, para recuperar los estudios de este y otros países respecto al tema de la equidad de género en el binomio de educación superior-empleo. Tales artículos fueron encontrados en diferentes buscadores académicos como Redalyc, Dialnet, y Google Académico.

Palabras clave: Educación superior, Empleo, Teoría de género.

Abstract

Higher education as a link to access better sources of employment

Several studies analyze the relationship between the issue of higher education and employment from the theory of gender in order to quantify and observe the degree of equity between women and men in these areas. The objective of presenting some of the most representative studies on this topic is to know in what state of progress the research is around this social problem, the scope it has had, and the insufficiencies or gaps of knowledge that still exist in some aspects, which is precisely where this study seeks to contribute. Therefore, this state of knowledge consists of a bibliographic review of various national and international articles, from countries such as Spain, Venezuela, Uruguay, Colombia and Mexico, among others, to recover the studies of this and other countries regarding the issue of gender equity in the binomial of higher education-employment. Such articles were found in different academic search engines such as Redalyc, Dialnet, and Google Scholar.

Keywords: Higher education, Employment, Gender theory.

Introducción

A continuación, se analizan diferentes investigaciones de artículos tanto a nivel internacional como nacional que consideran como variable importante a la educación superior, ya que se vincula con el acceso a empleos mejor remunerados y por ende mejores condiciones de vida convirtiéndose en un requisito importante para alcanzar la equidad entre mujeres y hombres.

Desarrollo

Primeramente, tenemos que la educación se concibe como un instrumento para fomentar una mayor integración sociocultural, acelerar la modernización de las estructuras productivas y formar las élites dirigentes de la nación, al tiempo que se convierte en un requisito imprescindible para que las mujeres alcancen posiciones de equidad social en relación a los hombres, así lo sostienen Aguayo y Lamelas (2011) en su

estudio titulado "Educación y empleo: desigualdad de género en las regiones mexicanas. 2000-2005".

Aunque este estudio es efectuado en España, analiza si en el contexto mexicano las posibilidades de acceso a empleos remunerados y a mejores condiciones de vida se encuentran directamente vinculados al nivel educativo que alcanzan los habitantes de un país; para los autores, esta debería ser una relación positiva, destacando la importancia de un mayor nivel educacional femenino para su mejor desempeño laboral (Aguayo y Lamelas, 2011).

Según este estudio, la educación es considerada un elemento importante derivado de las contundentes evidencias que reflejan que, en el caso de la población femenina, existe una relación positiva entre el nivel de instrucción y la tasa de participación en el trabajo extradoméstico (Aguayo y Lamelas, 2011).

Dicha investigación realizó una comparación a nivel nacional, relacionado a los diferentes niveles educacionales y al estudio de la brecha de género en el grado de participación laboral. En segundo momento, subrayaron la importancia de las diferencias regionales a través de indicadores como año promedio de escolarización y población ocupada. También se examinó la importancia de la educación sobre la ocupación laboral mediante un modelo econométrico para las 32 entidades federativas.

Como resultado de esta investigación se considera que la educación es reconocida como un factor que incide en la participación laboral femenina, pues contribuye a que se obtengan mejores posiciones en el nivel de

ingresos, calidad de vida y participación en su entorno social, político y económico.

Hay que destacar que de acuerdo a Aguayo y Lamelas (2011), los indicadores educacionales sugieren importantes logros en la tendencia a la reducción de la brecha de género en el ámbito educacional y que por lo contrario la fuerte brecha de género relacionada a tasas de participación en la actividad económica es un problema difícil de atenuar.

En esta investigación se encontró que, si bien en México y durante los años 2000 y 2005 el acceso de la mujer al sistema educativo había incrementado, no sucedió así en el ámbito laboral y que en los estados de Chiapas, Tabasco, Zacatecas, Durango e Hidalgo es donde se observaron las mayores diferencias entre mujeres y hombres en la tasa de participación económica.

En consecuencia, en el caso mexicano los avances alcanzados por las mujeres en educación no han ido acompañados de una reestructuración proporcional de sus remuneraciones ni de la ocupación que realizan, puesto a que en el año 2005 y de acuerdo con esta investigación la proporción y participación de los hombres fue de 71 por ciento funcionarios públicos y privados, el 63 por ciento son profesionales y el 77 por ciento son supervisores industriales.

Sin embargo, dichos autores proponen que el progreso de las mujeres en el ámbito educativo es indispensable, ya que modifica el perfil relacionada con el tipo de ocupación que tradicionalmente han desempeñado las mujeres (trabajo doméstico, vendedoras y dependientas) y así conseguir mejoras en su vida laboral.

Esa segregación laboral de la mujer se asocia con la tradicional división del trabajo por

sexo y los estereotipos sociales que asignan un papel subordinado a la mujer, donde esta se ocupa de labores secundarias y poco visibles, o consideradas menos importantes, constituyendo el eje central de la teoría de género (Aguayo y Lamelas, 2011).

En esta investigación los autores plantean que existen algunos factores que explican la fuerte brecha en la participación laboral entre mujeres y hombres, los cuales están relacionados a que las mujeres se enfrentan a una fuerte segregación, discriminación salarial y arraigadas percepciones socio-culturales desfavorables a su participación.

Si bien es cierto que autores como Aguayo y Lamelas (2011), citan a diversos autores como a Martínez y Acevedo (2004), que coinciden en que la educación superior es un medio que permite mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral, también existe evidencia empírica como los estudios señalados por Maurizio (2010) y Peticará y Bueno (2009) que describen que la inequidad de género en el empleo se percibe en la segregación laboral, remuneración, estabilidad laboral y prestaciones; dichas asimetrías se vinculan a la división sexual, estatus secundario en las mujeres y construcción simbólica del género.

De acuerdo con Aguayo y Lamelas (2006), durante el año 2005, se encontraban ocupadas cerca de 15 millones de mujeres y 26 millones de hombres, lo que refleja una baja participación femenina en el ámbito laboral.

Las bajas cifras de participación femenina en México, se explica a través del predominio que tienen los roles sexistas en la división social del trabajo, pues aunque se observa un incremento del nivel de escolaridad femenina. La mayor parte del cuidado y

trabajo doméstico recae en las mujeres, lo que ocasiona y en su caso impide su incorporación al mercado laboral. (Aguayo y Lamelas, 2011).

Por tanto existen factores, como los antes mencionados que limitan la inserción laboral, cultural o política de las mujeres, ya que se sitúan en condiciones desventajosas con relación a los hombres.

El artículo "Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa" (Flores & Salas, 2015), considera que la educación superior y particularmente en los estudios de posgrado es donde se encuentra mayor calidad de empleo, pero persisten en demasía las brechas de género. De acuerdo con Martínez y Acevedo (2004) para estudiar las diferencias laborales entre mujeres y hombres, además del género, deben considerarse otro conjunto de variables.

Es por ello que, para relacionar las brechas de género con la calidad de empleo, ese estudio utilizó dos conjuntos de variables: la primera está relacionada con las características de las personas comprendiendo el nivel educativo, edad y estado civil; y la segunda concerniente con la actividad laboral, comprendiendo el sector económico, posición de la ocupación y formalidad del empleo. Dichos datos contribuyen a generar una percepción real de las personas empleadoras sobre las capacidades de capital humano diferenciadas por género (Flores & Salas, 2015).

La metodología de esta investigación permite ver que se cuantificó la calidad del empleo utilizando un modelo basado en conjuntos de lógica difusa que contempla características de la remuneración,

estabilidad laboral y prestaciones, utilizando microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) durante el primer trimestre del año 2014.

Se reflejó que la variable más significativa es la educación superior ya que a partir de dicha variable se invierten las brechas de género y particularmente las mujeres que cuentan con estudios de posgrado son las que obtienen mejores condiciones laborales con relación a los hombres. Se observó que si bien las mujeres con este nivel educativo reciben un menor salario en comparación a los hombres, son las mujeres quienes adquieren una mejor estabilidad, tiempo de dedicación y prestaciones.

Otros aspectos importantes a considerar en este estudio es que en el grupo de adultos jóvenes los hombres cuentan en promedio con mayor estabilidad laboral y reciben mayores prestaciones, siendo las mujeres quienes cuentan con una mejor relación salario-tiempo de dedicación.

Lo expuesto en los anteriores artículos coincide también con los resultados encontrados en el artículo "Inserción laboral de la población con estudios universitarios en el estado de Hidalgo" (Rodríguez, Padilla y Alfaro, 2013), en el sentido de que, si bien paulatinamente ha incrementado el acceso a la educación de forma equitativa entre hombres y mujeres. La inserción laboral es desigual, favoreciendo más a los hombres.

En dicho estudio se analiza la inserción laboral de la población con estudios universitarios en el estado de Hidalgo. Dichos autores sostienen que en apariencia ha existido equidad en el acceso de mujeres y hombres a la educación superior. En términos absolutos el número de egresados

es muy similar: 66,596 hombres y 66,078 mujeres.

En esta investigación se procesaron microdatos de los censos de población y correspondiente a los años 2000 y 2010 para conocer los cambios que se han producido en la inserción laboral de las personas que cuentan con estudios universitarios en el Estado de Hidalgo.

Se realizó un análisis de cohortes para conocer la situación laboral de los jóvenes con estudios universitarios y un análisis por separado para hombres y mujeres, para establecer si existen diferencias entre géneros en cuanto a las pautas de inserción laboral. Dichos investigadores encontraron que en el estado de Hidalgo entre 2000 y 2010 se produjo una democratización en el acceso a la educación superior que se aprecia en un incremento del 100 por ciento en la cantidad de personas con estudios universitarios.

No obstante, al realizar el análisis sobre inserción laboral de mujeres y hombres con estudios universitarios en Hidalgo, la situación es muy diferente, pues un 54 % de los hombres con estudios universitarios trabaja a tiempo completo en una ocupación relacionada con lo que estudió, mientras que sólo un 38% de las mujeres trabaja de esa misma forma, coincidiendo así con los resultados encontrados también por Aguayo y Lamelas (2011).

Un conocimiento que aporta esta investigación, es que, ante los problemas laborales de los profesionistas, las estrategias de hombres y mujeres son distintas, pues el 23.2% de las mujeres laboran a tiempo parcial contra un 13.5% de los hombres. Sin embargo, el sector masculino tiende a emplearse con mayor

frecuencia en ocupaciones no relacionadas con su carrera: 24.7% de los hombres lo hace en comparación a un 17.6% de las mujeres.

El desempleo es ligeramente mayor en hombres que en mujeres, pero éstas tienen una mayor probabilidad de permanecer inactivas: un 17.7 % de las egresadas universitarias estaba en esa situación en 2010, mientras que sólo un 3.1 % de los hombres permanecía fuera de la Población Económicamente Activa (PEA).

Por último, en esta investigación se concluye que la posibilidad de acceder a la educación superior no es un factor suficiente para que las personas experimenten movilidad social, -es decir, el ascenso de una clase o posición social a otra- pues para que esta se produzca, es necesaria que las personas educadas desempeñen ocupaciones acordes con lo que estudiaron, lo cual les permita generar ingresos (Rodríguez, Padilla y Alfaro, 2013). De acuerdo con los datos analizados en esta investigación, la movilidad social, sólo ha sido experimentada por menos de la mitad de los graduados universitarios.

Otro estudio que evidencia la desventaja de las mujeres en el sector laboral dentro del contexto mexicano, es el de "Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México" (Horbath y Gracia 2014), donde se analizan las diferentes manifestaciones de la discriminación laboral hacia las mujeres en México, abarcando como primer punto la desigualdad frente al acceso a la educación, las diferencias en el ingreso que perciben en el mercado de trabajo asalariado mexicano y por último su despido frente a la crisis mundial durante el año 2008.

Horbath y Gracia (2014) plantean, que la necesidad de movilizar la fuerza de trabajo

ha demostrado su flexibilización, lo que ha ocasionado una serie de transformaciones en las instituciones que regulaban la relación salarial, reforzando así las desigualdades entre los trabajadores de distintos segmentos productivos.

De acuerdo con Horbath y Gracia (2014), el resultado de ese proceso y sobre todo en el caso de América Latina, es una dualización de la fuerza de trabajo en élites técnicas con acceso a puestos estables, y una gran masa de trabajadores descalificados, subcontratados y con escasas o nulas prestaciones sociales, lo que ha ocasionado un impacto diferenciado en la fuerza de trabajo femenino y masculino dentro de una estructura productiva.

La metodología empleada en este estudio es de corte cuantitativa, utilizando un índice de discriminación salarial, lo que permitió evaluar la magnitud de la desigualdad en el universo de mujeres asalariadas en México, considerándose el nivel de escolaridad, la inserción al mercado de trabajo, el tipo de ocupación y la duración de la jornada de trabajo.

Si bien, el aumento de la participación de las mujeres en las actividades productivas, constituye un cambio importante en los últimos tiempos, (y una de las razones que explican esta tendencia es el incremento de la escolaridad) al analizar su inserción en el mercado de trabajo mexicano con la de los hombres, se observan diversas formas de discriminación laboral, que se miran en procesos de segregación ocupacional, imposibilidad de acceder a los mismos salarios, prestaciones y seguridad laboral y en mayor vulnerabilidad en contextos de crisis económica que impacta a México desde el año 2008 (Horbath y Gracia, 2014).

En el caso de México, las investigaciones constatan la existencia de elevados índices de discriminación salarial que perjudican a las mujeres quienes, en ocasiones, llegan a recibir salarios hasta 37% menores que los hombres en ocupaciones que requieren los mismos niveles de escolaridad (De Oliviera et al., 1996 citado en Horbath y Gracia, 2014).

De acuerdo con Horbath y Gracia, (2014) la ocupación con menor índice de discriminación salarial es la de trabajadores domésticos, categoría en la que existe un predominio de fuerza de trabajo femenina y cuyos niveles de ingreso son de los más bajos entre los grupos de ocupación.

Si bien las diferencias de escolaridad serían la causa principal de las desigualdades salariales según el sexo, hay estudios que han demostrado que entre quienes perciben un salario, la escolaridad promedio de las mujeres supera la de los hombres, aunque ello no se traduce en mejores ingresos para ellas.

Se observó que en ciudades como Tijuana, Juárez, Matamoros, Veracruz, Mérida y México, entre 2000 y 2003, las brechas de ingreso suelen ser mayores, en promedio, en las fronterizas que en sus opuestas, y muy bajas o despreciables en la ciudad de México. En la región frontera norte, los resultados obtenidos por Urciaga-García y Almendarez-Hernández (2008, citado en Horbath y Gracia, 2014) muestran que el rendimiento de la escolaridad promedio es de 10%, con un claro patrón territorial asociado al grado de estudios e ingresos.

Dicho estudio muestra que existe muy poca diferencia entre hombres y mujeres en la edad en que alcanzan el ingreso máximo (las mujeres lo obtienen alrededor de los 41 años

y los hombres a los 48). Otros estudios revelan que para 2006 las mujeres percibían 12.4% menos de salario; al observar este porcentaje por regiones se estimó que en el norte las mujeres obtenían ingresos menores a 7%, en la región centro menores a 11.2%, mientras que en la región sur la diferencia se incrementaba a 18.3% (Mendoza y García, 2009 citado en Horbath y Gracia, 2014).

Además, se utilizaron las muestras censales de población de los años 2000 y 2010 del INEGI, y se calcularon los índices de discriminación salarial y educativa en cada una de las 32 entidades federativas de México (en ese entonces 31 estados y el Distrito Federal, hoy Estado de México). Así se observó que el índice de discriminación salarial (DS) para el año 2000 mostró que la mitad de las entidades federativas cumplían en promedio con un pago justo y equitativo para las mujeres. Y las entidades menos justas son Nuevo León, Guanajuato, Jalisco, Sonora, Baja California, Aguascalientes, Morelos y Ciudad de México, presentando diferencias de 9.5 a 22.7 por ciento. Los valores positivos del índice de discriminación educativa indican que la brecha educativa favorece a las mujeres, al ser menor a 10% en 28 de las 32 entidades federativas.

Se relacionó el índice de discriminación salarial en función al de discriminación educativa a partir de una similitud con las variables explicativas del modelo de salarios de Mincer (1974 citado en Horbath y Gracia, 2014), quien al vincular los retornos de la educación, su calidad y la experiencia de los trabajadores con los salarios, establece una relación positiva del coeficiente de educación con las remuneraciones.

Horbath y García (2014), refieren que la crisis económica ha impactado singularmente la fuerza de trabajo femenino que tiene una vinculación temporal y con flexibilidad horaria, sin seguridad social, ni prestaciones, y cuya actividad se encuentran en el paquete de ahorro que las unidades productivas tienen para enfrentar situaciones de ampliación productiva o de contracción, como las que ocurren en estos momentos.

Las diferencias de la participación masculina en la fuerza de trabajo están fundamentalmente marcadas por la edad; particularmente entre las mujeres, además de ese factor, incide el estado civil, el hecho de ser o no jefa del hogar, el número de hijos y, finalmente, la escolaridad que puede o no ser superior a la secundaria. Por tanto, la fuerza de trabajo femenina es incorporada y desincorporada con facilidad, lo que no garantiza ninguna protección real por parte de las instituciones o empresas.

Aunque Horbath y Gracia, (2014) enfatizan la incorporación de las mujeres al sector productivo, Zabudovsky (2007) refiere que este fenómeno y su incremento en el ámbito educativo, ha traído consigo cambios sociales que modificaron y transformaron las sociedades desde la segunda mitad del siglo XX.

En su estudio denominado "Las Mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder" (Zabudovsky, 2007) esta autora analiza los cambios de la participación femenina en el ámbito laboral, en la educación superior y en los cargos de representación política y en los puestos de dirección empresarial en México y el mundo en un periodo de tiempo donde se ha

disparado el número de hogares monoparentales de jefatura femenina.

Al respecto Zabudovsky (2007) revela que, para mediados de la década de 1990 en América Latina, uno de cada cinco hogares ya estaba sostenido por una mujer y, en México, en un periodo de cinco años (2000-2005) éstos aumentaron de 4.6 a 5.6 millones lo cual representa el 23 por ciento del total (INMUJERES, 2006, citado en Zabudovsky, 2007).

El aumento de jefaturas femeninas va de la mano con la incorporación de las mujeres al sector productivo, ya que, de acuerdo con este estudio, a partir de la década de 1970 los mercados de trabajo en México se caracterizan por una creciente participación de las mujeres. Ésta se ha incrementado notablemente pasando del 20% en 1970 al 36.5% en el año 2005, y llegando hasta el 40% en las zonas urbanas.

La presencia de las mujeres en el ámbito laboral es especialmente relevante en el comercio y los servicios, donde su participación alcanza el 45.9% y el 44.7% respectivamente. Como contraste, la inserción de las mujeres todavía es sumamente reducida en sectores considerados tradicionalmente masculinos como el de la construcción (5.6%), (INEGI, 2005 citado en Zabudovsky, 2007).

Tal como lo refería Mendoza y García (2009 citado en Zabudovsky, 2007) existen notables diferencias entre las percepciones económicas con relación al sexo. Mientras el porcentaje de hombres que gana un salario mínimo es de 5.1%, entre las mujeres

alcanza el 13.4%. Como contrapartida, el 17.4% de los hombres ganan más de cinco salarios mínimos y entre las mujeres este número apenas llega al 10.7%. (INEGI, 2005 citado en Zabudovsky, 2007).

Zabudovsky (2007), refiere que las mujeres han tenido un notable aumento de participación en el acceso a la educación superior incluso llegando rebasar a la de los hombres, sin embargo, esto no se refleja en el nivel salarial.

A nivel mundial, existen diversos países de Europa y América del Norte con altos porcentajes de mujeres estudiantes como Noruega (61%), Polonia, Estados Unidos y Portugal (todos ellos con el 57%) y Canadá (56%). La feminización de la educación superior también es una característica de América Latina, en Uruguay las mujeres representan el 61% y en Venezuela el 60% del total de estudiantes. (Davidson y Burke, 2004, citados en Zabudovsky, 2007).

En consonancia con estas tendencias, en México el porcentaje de egresadas de las universidades ha aumentado a pasos acelerados pasando del 19% en 1970 al 51.5% en el 2005.

A la par se ha observado que profesiones que antes eran tradicionalmente masculinas, se han comenzado a feminizar. Zabudovsky (2007) observó que en las últimas dos décadas se detecta un importante incremento en el número de ocupaciones que antes se consideraban tradicionalmente masculinas como administración de empresas y leyes. Como ocurre en otros países, en México se ha dado una creciente inserción de las

universitarias en las carreras de comercio dedicadas a los negocios, la administración y las finanzas.

Si tomamos en cuenta las profesiones con el mayor número de egresados del país (administración de empresas, contaduría y derecho) vemos que con respecto al total de la población estudiantil femenina, administración de empresas es la carrera con un mayor porcentaje (12.9% dentro del total de las mujeres frente al 9.6% del total de los estudiantes del sexo masculino). La segunda profesión en importancia numérica para las mujeres es la de Contaduría (11.8% del total de las mujeres estudiantes y 8.4% entre los hombres (ANUIES, 2004, citado en Zabudovsky, 2007).

En lo que respecta a la carrera de Derecho tenemos un 11.6% entre las estudiantes mujeres y un 12.2% entre los hombres. Sin embargo en otras profesiones como las de ingeniería la presencia de las mujeres continúa siendo sumamente reducidas. Mientras entre los hombres, la cuarta carrera más poblada es la de Ingeniería Industrial (con el 6.6% de los estudiantes); entre las mujeres este lugar lo ocupa la psicología (6.3% entre las mujeres).

Pese a la democratización de la educación superior, donde existe una mayor paridad de género en el acceso a ella, la situación de las mujeres en las instituciones de educación superior está lejos de poder considerarse igualitaria en relación a la que gozan sus colegas hombres. Aún existen una gran cantidad de problemáticas que las mujeres universitarias deben enfrentar para acceder, permanecer y ascender en los distintos

espacios y funciones sustantivas de las universidades, así lo revela el estudio denominado “Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo” de Buquet (2013).

La segregación por sexo en el ámbito universitario se traduce en la baja participación de las mujeres en ciertas profesiones, oficios, disciplinas y áreas del conocimiento consideradas tradicionalmente masculinas, y su menor acceso a los puestos de mayor jerarquía y a los espacios en los que se toman las decisiones.

En ese contexto, resulta importante analizar la trayectoria laboral de mujeres con altos niveles educativos, es decir, con posgrado. El estudio denominado “Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo” realizado por Buquet (2013) analiza las desigualdades de género que se producen entre las trayectorias académicas de las y los investigadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Frente a los datos estadísticos de los lugares y posiciones que ocupan de manera diferenciada los hombres y las mujeres de este grupo de la población académica, se buscó identificar algunos de los factores y mecanismos, vinculados al ordenamiento de género, que intervienen en la segregación horizontal y vertical de las investigadoras de la UNAM.

En esta investigación se pueden apreciar las distintas formas en las que se materializa la desigualdad de género en las instituciones de educación superior e identificar factores vinculados al ambiente institucional, a la

división sexual del trabajo y a la configuración de las identidades de género, que intervienen en la segregación de las mujeres de los nombramientos académicos de mayor nivel en la UNAM.

Dicho estudio revela que son varias y distintas las universidades a nivel nacional e internacional que muestran que las tareas domésticas y lo referente a actividades de cuidado tienen una interferencia importante en el avance de la trayectoria académica de las mujeres. Por tanto, la información que presenta esta investigación, obtenida de estudios realizados en la UNAM, corroboran el impacto que “el mundo privado” sigue teniendo en el trabajo académico de las mujeres.

Con el fin de conocer de manera directa esta información sobre el personal académico de la UNAM, se realizaron una serie de preguntas en la encuesta (PUEG-UNAM, 2011, citado en Buquet, 2013) que permitieron obtener información relacionada al ámbito familiar de las y los investigadores. Se diseñó con el fin de conocer la cantidad de tiempo –en horas semanales– que destinan hombres y mujeres para resolver las necesidades familiares y domésticas.

Se identificó que las investigadoras dedican el doble de tiempo que los investigadores al cuidado de personas y el doble de tiempo a tareas domésticas como la preparación de alimentos, cuidado de la ropa y labores de limpieza. Los datos muestran que las mujeres, aunque sean científicas de alto nivel, siguen siendo las principales responsables de atender las necesidades familiares y el funcionamiento del hogar.

El análisis de las entrevistas permitió entender y observar los distintos sustratos

que componen al ordenamiento de género y como lo vivencian en su vida personal y laboral las investigadoras, así como el impacto con el que se manifiestan al interactuar con otras condiciones sociales. En esta investigación se ha observado que la carga de las responsabilidades familiares, está directamente vinculada a la división sexual del trabajo y afecta a todas las investigadoras entrevistadas.

Las investigadoras entrevistadas mostraron múltiples expresiones de las relaciones de género sobre su vida. Incluso las que han logrado los máximos niveles –todo aquello que un hombre puede llegar a conquistar– están atravesadas por la condición de género, y por los significados, prácticas y características identitarias que se asocian a éste. Al mismo tiempo se pudo constatar que esa condición no las afecta a todas de la misma manera al contar con recursos económicos, sociales, culturales e individuales diferentes (Buquet, 2013).

Otro factor a relucir es la maternidad, crucial para cualquier carrera profesional. Este tema instala a las mujeres en un dilema, entre otras cosas, por el conflicto de la edad: se ponen en disyuntiva la edad para ser madre y la edad para ser académica. Por un lado, la presión del “reloj biológico”, construido en buena medida por el “reloj social” –en el que los médicos participan con gran devoción–, que mandata una maternidad joven, que no ponga en riesgo la salud del futuro bebé ni la de la madre y que ellas dispongan de la energía de la juventud para dar lo mejor de sí en esta función considerada, desde lo social, la más importante de su vida. La tensión del “reloj biológico” se refuerza a través de las instituciones y de las múltiples imágenes que se producen en los medios, en

las artes y en cualquier otro sistema de comunicación (Buquet, 2013).

Por otra parte, los análisis estadísticos reportan una condición muy similar a la encontrada en 2005. Las mujeres están menos representadas en el personal académico en general y su distribución por nombramiento hace visible que a medida que el nombramiento es mayor su participación disminuye.

La distribución vertical del personal académico en los nombramientos máspreciados es minoritaria; se observó que en la UNAM sólo 6.9% de la población académica tiene nombramiento de investigador y 0.4% de emérito; en cambio, 56.5% se concentra en el de profesor de asignatura. Sin embargo, este fenómeno de carácter general tiene una incidencia específica de género que se manifiesta en que, dentro de estas minorías privilegiadas, las mujeres tienen mucha menor representación que los hombres. (Buquet, 2013).

La participación horizontal de las mujeres como investigadoras es significativamente menor que en otros nombramientos –35.2% de investigadoras frente a 52.1% de técnicas académicas–. Por lo que se refiere al emeritazgo, la participación de las mujeres se precipita a 17.6% a medida que se indaga en los niveles de los distintos componentes de estas posiciones, la representación de las mujeres se desploma aún más: las investigadoras pierden representación en Titular C, PRIDE D y SNI III y, por ende, su ingreso (salario) promedio anual es menor al de sus colegas hombres (Buquet, 2013).

Las diferencias de participación en áreas del conocimiento y disciplinas, en las que encontramos 43.8% de investigadoras

Titular C en la investigación humanística frente a 18.3% en la investigación científica, nos hablan de la persistente distribución desigual del conocimiento entre los sexos y de la perpetuación de roles y funciones diferenciadas para hombres y mujeres por un ordenamiento de género que se sostiene en la división sexual del trabajo.

Pero más allá de la esfera universitaria, Judith Astelarra (2005, citado en Buquet, 2013) halló que se pueden desagregar las limitaciones que tienen las mujeres para incorporarse al ámbito público, en un mundo que no ha recompuesto su organización social. Dicha autora se centra en la doble jornada, referida a que el acceso de las mujeres al mundo público no transforma su rol de ama de casa y la incidencia del ámbito privado en las actividades de las mujeres es central. Si las mujeres quieren participar en la vida pública, será de forma adicional a “sus responsabilidades domésticas”, por lo que tendrán menos tiempo y estarán más desgastadas para desempeñarse dentro de ese ámbito.

Mediante la socialización de la psicología femenina -lo que aquí se entiende como identidad de género femenina- las mujeres tendrán que luchar contra la estructura que han introyectado psicológicamente, sobre las formas de comportamiento femenino, que normalmente no está adecuada para la competencia en el espacio público. Necesitan romper con la asignación de sexo a las áreas y actividades que impone una serie de obstáculos para que las mujeres sean reconocidas dentro de un espacio que el propio sistema de género ha determinado como masculino.

Diversas investigaciones han mostrado que las responsabilidades familiares son una

dimensión de la vida humana que afecta de manera diferencial la vida profesional de las mujeres en comparación con los hombres. En la población académica de la UNAM, la diferencia en horas 89 semanales de trabajo doméstico no remunerado es de nueve horas más para las mujeres, que calculada anualmente significa dos meses extra de trabajo no remunerado al año (Buquet, 2013).

Conclusiones

En el presente estado del arte se considera que el acceso a empleos con mayor remuneración y mejores condiciones de vida está relacionado con el nivel educativo, existiendo una relación positiva entre la educación, principalmente el nivel superior y el trabajo, sin embargo, los resultados serán distintos dependiendo el sexo de la persona, de forma que, si es mujer, presentan salarios más bajos que los hombres incluso si ellas cuentan con posgrado.

Es decir, el avance en el acceso a la educación superior resulta ser un indicador que permite la incorporación de las mujeres a trabajos remunerados, sin embargo, persiste la segregación laboral, pues las mujeres se insertan en espacios o ramas de actividad descalificada, permitiéndoles ocupar ciertos puestos, concentrándose en trabajos administrativos, de servicios, enseñanza, costura, ventas u ocupaciones que constituyen habilidades domésticas, relacionándose así con las percepciones socioculturales, los estereotipos de género, y sobre todo, la forma en que está organizada la sociedad desde el patriarcado, donde el papel de la mujer en la sociedad, es siempre secundario.

Tras esta revisión de la literatura se podría decir que efectivamente, la paridad en el nivel educativo superior, permite el ingreso a trabajos remunerados, sin embargo este indicador, no se refleja en igualdad de oportunidades laborales y en el nivel salarial. Por tal motivo, es necesario investigar e indagar sobre el seguimiento de las diversas trayectorias laborales de las mujeres y hombres egresados con estudios de nivel superior cuyas cifras son cada vez más significativas, y así estudiar detalladamente las prácticas que existen relacionadas con la vida educativa y laboral, así como las relaciones de género entre los ámbitos profesionales y familiares.

Referencias

- Aguayo E, & Lamelas, N. (2011). Educación y empleo: desigualdad de género en las regiones mexicanas. 2000-2005. *Estudios feministas, Florianópolis*, 19(3): 392.
- Buquet, A., (2013). *Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo*. Tesis de Doctorado. Universidad Nacional Autónoma de México
- Flores, L. & Salas, I. (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa. *Análisis Económico*. XXX (75), 89-112.
- Horbath, R. & Gracia., J. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía Sociedad y Territorio*. 14(45) 465-495.
- Martínez I. & Acevedo, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia UANL*. VII (001) 66-71
- Rodríguez, C. R., Padilla, E. y Alfaro, B. (2013) Inserción laboral de la población con estudios universitarios en el estado de Hidalgo. *XII Congreso Nacional de Investigación Educativa*.
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v12/doc/0710.pdf>
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura*. (28) 9-41.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n28/n28a2.pdf>