

25/04/2016

## Trayectorias profesionales y género; ¿hablamos de modelos de carrera en el desarrollo profesional femenino?



La concepción de poder que rodea los altos cargos de responsabilidad sigue alejando, dificultado o dilatando el camino de la mujer hacia la cúspide organizativa. Esta investigación, mediante dos series de entrevistas semiestructuradas realizadas a ocho mujeres en un lapso temporal de doce años, reconstruye sus trayectorias profesionales y vitales y atiende a las expectativas relatadas en las primeras respecto a la realidad producida en las segundas. El análisis de dichos relatos y experiencias muestra como síntesis cuatro modelos de carrera que sintetizan las trayectorias, transiciones y condicionantes de las mismas, de mujeres implicadas en cargos de responsabilidad.

Autor: iStock.com/Topp\_Yimgrimm.

A lo largo de la historia el trabajo se ha convertido en uno de los ejes principales dentro del ciclo vital de las personas, especialmente de los hombres, que han alcanzado el papel dominante a partir del cual se ha conformado toda la red laboral. A pesar de los numerosos intentos de los diferentes organismos públicos y privados para eliminar las diferencias de género en el mundo laboral, la concepción de poder que rodea los altos cargos sigue alejando, dificultando o dilatando el camino de la mujer hacia la cúspide organizativa.

Los estudios en clave de género realizados en las organizaciones en las últimas décadas señalan una serie de limitaciones o barreras como constantes en los caminos de la mujer hacia los cargos de responsabilidad. Entre ellas destacan factores no explícitos en el propio perfil profesional, como bien podrían ser la experiencia o la educación, la segregación de género existente en determinadas profesiones y posiciones laborales, el menor acceso a las redes sociales, las dificultades de conciliación laboral y personal, y/o la brecha salarial. Todas estas limitaciones configuran y reconfiguran reiteradamente estructuras laborales masculinas bajo las que se privilegia el trabajo productivo (aquel que produce bienes y servicios) y se dificulta la compatibilidad con otras esferas vitales, como bien podrían ser el trabajo reproductivo (aquel relacionado principalmente con el cuidado y el bienestar), el ocio o la participación política.

La idea de una línea que puede ser recta, curva o sesgado, y que puede tener fracturas y/o discontinuidades, funciona como el preámbulo o la metáfora de antesala para la presente investigación a la hora de pensar en las carreras profesionales, donde la línea es la materialización del tiempo. Para conocer las trayectorias y transiciones que configuran la carrera profesional, así como el entramado de condiciones que obstaculizan o permiten el acceso de la mujer a los cargos de responsabilidad, se parte de un estudio longitudinal que recoge información en más de un momento del tiempo. Concretamente, a través de entrevistas realizadas a un grupo de ocho mujeres en 1998 y 2010, se reconstruyen sus trayectorias profesionales y vitales y se atiende a las expectativas relatadas en las primeras respecto a la realidad producida en las segundas.

Las entrevistas se analizaron según la vivencia de cada participante en eventos y fases. Los eventos se entienden como los hechos objetivos que producen transiciones en la trayectoria laboral y pueden categorizarse como: ampliación (cambio que implica nuevas posibilidades laborales), giro (cambio de funciones), paso adelante, reset, mudanza organizativa, relocalización (cambio en la ubicación), repriorización y paso atrás. Las fases, por su parte, se definirían de una manera más personal, atendiendo a la interpretación de la situación que hacen las entrevistadas, y se corresponderían con: aprender y esperar, aguantar, paréntesis, trabajar y disfrutar.

A partir de la conjunción de acontecimientos y fases se dibujaron las diferentes trayectorias profesionales que, finalmente, se subsumieron en cuatro modelos de carrera.

### MODELO 1: MI VIDA ESTÁ EN OTRO LUGAR

La finalidad inicial de este tipo de trayectoria es la de llegar a ocupar un alto cargo; sin embargo, una vez se prueban estos tipos de posiciones se echa atrás buscando la satisfacción personal y familiar, es decir, buscando comodidad. A partir de este momento se buscan nuevos retos siempre y cuando éstos no impliquen renunciar a la vida privada.



## MODELO 2: CAZAR OPORTUNIDADES

A partir de etapas iniciales de aprendizaje y de oportunidades de crecimiento acaba haciendo progresar la carrera profesional y se alcanzan los objetivos planteados. Sin embargo, a veces, la vida personal puede quedar comprometida frente la profesional, pudiendo aparecer sentimientos de renuncia. Cuando las expectativas profesionales no se cumplen, se busca la motivación en la vida personal.



## MODELO 3: TODO POR MI ORGANIZACIÓN

Se suele caracterizar por etapas iniciales de mudanza organizativa hasta que se llega a la trayectoria profesional de interés donde se crece y se desarrolla. La alta implicación y fidelidad con la organización hacen que acepten diferentes roles que poco a poco van convirtiéndola en referente y que finalmente se convierten en oportunidades de crecimiento profesional.



## MODELO 4: CALLEJÓN SIN SALIDA

A pesar de que se busca desarrollar la trayectoria profesional, se presentan condicionantes que paralizan la carrera y que provocan ambigüedad y frustración. Todo adquiere un tono negativo, y se está a la espera de lo que pueda acontecer, sin tomar acciones de forma positiva.



Independientemente de la trayectoria profesional seguida, todos los modelos caracterizados presentan como denominadores comunes en la carrera de la mujer: la actitud de espera hacia nuevas oportunidades, el aprendizaje continuo, el éxito explicado por los elementos externos y los ascensos no planificados, así como también la búsqueda de equilibrio entre la esfera laboral y la personal-familiar, que en realidad son percibidas como una sola esfera, un solo espacio, desde el que se asumen roles de forma alternativa según el lugar en el que está.

**Clara Selva Olid**

Departamento de Psicología Social

[Clara.Selva@uab.cat](mailto:Clara.Selva@uab.cat)

### Referencias

Selva Olid, Clara. Models of professional career of the managerial woman. *Universitas Psychologica*. 2013, vol. 12, num. 4, p. 1237-1254. doi: 10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mopc.

[View low-bandwidth version](#)