



## El río y el sendero como carreras profesionales: contrastando relatos con género

*The river and the path as professional careers: contrasting gendered stories*

Clara Selva Olid

Oscar Tresserra Tuesta

Susana Pallarès Parejo

Miguel Angel Sahagún Padilla

*Universitat Autònoma de Barcelona*

### Resumen

Son innumerables las ocasiones en las que la literatura hace referencia a las diferencias visibles, percibidas o relatadas, entre el recorrido laboral de las mujeres y el de los hombres. Lo que queda claro en los distintos estudios es que la trayectoria de la mujer suele ser retratada como multidireccional y no lineal, además de caracterizarse por desarrollarse en una multiplicidad de contextos y experiencias de vida. El presente estudio pretende analizar las trayectorias profesionales desde el punto de vista de las experiencias de las propias agentes en términos de relato y desde una perspectiva longitudinal, iniciada en los 90 y finalizada en 2010. La perspectiva de análisis está orientada por las historias de vida de los últimos doce años de carrera profesional de los agentes, así como por la contrastación de caso: mujer y hombre. El análisis se centra en los elementos y las condiciones que permiten o constriñen el proceso de promoción profesional, ya sean individuales, organizacionales o sociales. Los resultados reflejan como la subjetividad está comprometida con un mundo de prescripciones y proscripciones que concede diferencias para aplicar a ambos sexos.

Palabras clave: Trayectoria profesional; Género; Relato; Perspectiva longitudinal

### Abstract

*There are countless occasions in which literature refers to visible, perceived or narrated differences between the working trajectory of women and that of men. What comes out of such references is that women's career is often depicted as multidirectional and non-linear, as well as unfolded through multiple settings and life experiences. This study is aimed at analyzing professional careers through the point of view of agents' own experiences in terms of stories and from a longitudinal approach that started during the 90's and came to an end in 2010. The analytic perspective is guided by the life stories of the last twelve years in the professional career of agents, as well as the contrast made between cases: woman and man. The analysis is focused in the elements and conditions that enable or constrain the professional promotion process, whether they are individual, organizational or social. Results reflect how subjectivity is engaged in a world of prescriptions and proscriptions that grants differences applicable to both women and men.*

Keywords: Professional career; Gender; Story; Longitudinal perspective

La trayectoria profesional de la mujer es sin duda uno de los temas de estudio más claramente consolidados en las últimas décadas. Las diversas aproximaciones temáticas suelen poner de manifiesto factores, variables y prácticas que configuran, posibilitan o caracterizan unas trayectorias profesionales u otras. En la misma línea, podemos encontrarnos con estudios que parten de una caracterización objetiva del fenómeno, casi siempre en términos de ratios o proporciones que contrastan la presencia de la mujer frente a la presencia del hombre en determinados ámbitos o posiciones. La experiencia vivida, las decisiones tomadas, las ayudas encontradas y un sinfín de aspectos vinculados directamente con el punto de vista de las propias protagonistas permite otra vía de acceso al fenómeno, una vía con valor en sí misma y que además ofrece un contrapunto necesario a abordajes centrados en los aspectos más objetivos del fenómeno (Selva, Sahagún y Pallarès, 2011).

La trayectoria profesional, desde el punto de vista de los relatos que nos ofrecen sus protagonistas, nos permite conocer las actividades o acciones específicas de la agente, la ubicación física de los lugares que ha ocupado, el papel que han desarrollado organizaciones y redes institucionales con las que ha interactuado, las tipologías de trabajo realizadas, el destino que da a los ingresos y, especialmente, la forma en la que los sujetos han hecho uso de su capital patrimonial, social y cultural para configurar una tipología de trayectoria y no otra (Buontempo, 2000). Siendo el escenario de partida el corpus literario sobre el fenómeno de la trayectoria laboral, son innumerables las ocasiones en las que se hace referencia a las diferencias visibles, percibidas o relatadas, en el recorrido laboral de mujeres y hombres (Durbin y Tomlinson, 2010; Halford, Savage y Witz, 1997). Diferencias que ya se hacen evidentes en las connotaciones de los términos que se usan para describir ambas trayectorias, trabajador ideal o facilidades, para los trayectos protagonizados por agentes masculinos y compromiso o capacidades y responsabilidades familiares, para las femeninas (Durbin y Tomlinson, 2010). En términos de trayectoria Emily Sterrett (1999) y Donald Super (1963; 1976) señalan que los hombres suelen seguir una trayectoria lineal, estableciéndose en un campo particular y ascendiendo en él —hacia posiciones jerárquicas supe-

riores y alcanzando puestos de dirección— con el paso del tiempo. Otros autores señalan que el desarrollo profesional de la mujer es más complejo, ya que está más vinculado al contexto y no puede ser entendido sin las relaciones que establecen las agentes con sus familias y con todos aquéllos aspectos que no son propiamente de su vida profesional (Felmlee, 1984; Sterrett, 1999). A ello se le deben de sumar las estructuras de género —más visibles o más sutiles— que continúan presentes en las organizaciones de trabajo —como la discriminación salarial o la segregación sexual del trabajo—. Sin embargo, algunos estudios (e.g. Anca y Aragón, 2007; Círculo de Progreso, 2005; Martínez y Pallarès, 2000; Tomaskovic-Devey, 1993) evidencian que a pesar de las diferencias de género en los entornos laborales, las mujeres niegan que estén en posiciones de desventaja por su género, negación que los autores atribuyen a las comparaciones que establecen ellas entre su mismo género y no en relación a los hombres. En definitiva parece que las dimensiones culturales, estructurales y de acción —referidas a preferencias personales y profesionales y a las estrategias asociadas para conseguirlas— afectan de forma diferente a los destinos laborales y a las trayectorias de hombres y mujeres (Evetts, 2000). Es decir, es el contexto de vida, y las acciones que se emprenden en él, los que mediatizan el desarrollo profesional de mujeres y hombres (Omair, 2010).

Si hacemos una breve pincelada sobre las teorías del desarrollo profesional más citadas en las últimas décadas encontraremos que ya a principios de los 90 Irène Lepine (1992) describió algunos patrones diferenciados de desarrollo profesional de las mujeres directivas, entre los que se encuentran los caminos rápidos, los lineales, los laterales, los transicionales (con movimientos descendientes y ascendientes) y los estáticos (Omair, 2010); Connie Gersick y Kathy Kram (2002) encontraron que las mujeres seguían, en su mayoría, trayectorias en zig-zag, caracterizadas no por emprender acciones por su propia iniciativa, sino por aprovechar las oportunidades que se le plantean en el propio camino laboral; Otros, (e.g. Eagly y Carli, 2007), describieron las carreras hacia puestos de dirección como un laberinto, lleno de problemas y desafíos —entre ellos la discriminación de género, los estereotipos, las dificultades asociadas a la compatibilización familiar y laboral, la elaboración o

inclusión en las redes sociales y estructuras organizativas patriarcales, enraizadas en la división del trabajo— y Gary Powell y Lisa Mainiero (1992) así como Barbara White (1995), exploraron cómo afectan las responsabilidades familiares y los factores personales, sociales y organizacionales, en las aspiraciones y resultados de las carreras de las mujeres. Lo que queda claro en los distintos estudios es que la trayectoria de la mujer suele ser multidireccional y no lineal y que se caracteriza por desarrollarse en una multiplicidad de contextos y experiencias de vida (Omair, 2010). Esto ha llevado a diversos autores (Budhwar y Baruch, 2003; Omair, 2010; Pringle y Mallon, 2003), a apoyar el planteamiento de Lepine (1992) y a cuestionarse la posibilidad de establecer un único modelo de desarrollo profesional para la mujer.

Como enunciábamos, la trayectoria laboral es fruto de diversas experiencias sociales, construidas en relación a una o varias culturas, un/os entornos sociales y a la subjetividad propia de cada individuo. En este escenario los relatos son un instrumento privilegiado ya que aportan una mirada a través del tiempo y constituyen un primer nivel de interpretación de la experiencia vivida (Taracena, 2002), situándola desde una narradora que es la propia agente y que le permite recomponer, a partir de sus recuerdos, los procesos, transiciones y transformaciones que para ella fueron más significativas (Márquez, 2001).

El propósito de este estudio es contrastar los relatos de dos trayectorias profesionales desde el punto de vista de las experiencias de las propias agentes y desde una perspectiva longitudinal; es decir, propone situarnos en un segundo nivel de análisis de la trayectoria laboral e interpretar la producción de las agentes, que a su vez es una interpretación que ellas hacen de su propia vida o trayectoria, de forma más específica. A través de una aproximación cualitativa, y mediante los relatos y significados propios de las protagonistas, buscamos comprender la lógica que las agentes otorgan e imprimen a su trayectoria profesional, permitiéndonos conocer cómo viven y han vivido estos recorridos, qué acciones emprendieron y la lógica seguida en torno a su proyecto vital, profesional y personal, redefiniéndolo o postergándolo (Márquez, 2001). Sin obviar que los relatos tienen un carácter dinámico y cambiante y que están sujetos a la

historia que los integre y les dé un nuevo sentido (Taracena, 2002). Para ello se presenta una investigación que, a través de la segunda entrevista realizada en 2010, adopta una perspectiva longitudinal, respecto a la primera realizada a finales de los 90 (Martínez y Pallarès, 2000); centrada en los elementos y las condiciones que permiten o dificultan la promoción individual, social u organizacional.

### Método

La metodología es cualitativa, por la tipología de datos con los que se trabaja (relatos), por la forma de proceder en el análisis y por el papel que juega la teoría como orientadora de la investigación (Íñiguez, 1995). La perspectiva de análisis está orientada por las historias de vida, a través de la enunciación o relato que el/la agente hace, de los últimos doce años de su carrera profesional.

### Muestra

Para el estudio preliminar se eligieron dos agentes, una mujer<sup>1</sup> y un hombre<sup>2</sup>, en representación del total de la muestra del estudio. Ambos agentes fueron elegidos por las similitudes que presentaban sus carreras profesionales en sus inicios y, en especial, durante el periodo del que se ocupa el estudio longitudinal (los últimos 12 años). La agente es un mando medio del sector de la electrónica de consumo y el agente un mando medio del sector de la informática financiera. Los dos con una carrera profesional de más de veinte años y una antigüedad en sus actuales empresas de más de diez años, los dos han vivido cambios similares en sus organizaciones, aunque con percepciones distintas, mantienen un rol funcional similar y las mismas expectativas de carrera a nivel de aprendizaje y crecimiento. Por último, también les une la percepción de estar ante una situación de *glass ceiling* (o techo de cristal), en sus actuales empresas, que les impide el acceso a los puestos directivos.

### Procedimiento

El estudio sobre el relato de la trayectoria laboral de la mujer, en contraste con la del hombre, se inicia en los albores de 1998 (Martínez y Pallarès, 2000) mediante una entrevista

<sup>1</sup> (Entrevistada N° 1, entrevista personal, 25 de abril del 1998 y 1 de diciembre del 2010).

<sup>2</sup> (Entrevistado N° 2, entrevista personal, 4 de octubre del 1998 y 12 de diciembre del 2010).

ta; el guión de la que contempló desde la situación actual de la empresa española y de su organización en particular hasta la trayectoria profesional, atendiendo a las vivencias y sentimientos, oportunidades y limitaciones, conciliación de espacios vitales así como a las expectativas de futuro. A principios de 2010 y motivados por retomar el estudio inicial, se recuperaron y reanalizaron las entrevistas de 1998, con la finalidad de estructurar y dar coherencia a los contenidos de la que sería la segunda entrevista. Muchos de los contenidos que se abordaron en la primera entrevista (1998) se mantuvieron para facilitar la perspectiva longitudinal del estudio, pero no por ello dejamos de replanteárnoslos a la hora de abordarlos de una forma más actual y adecuada a las situaciones de hoy (e.g. la entrada en vigor de la Ley de Igualdad de 2007).

Las dificultades para la localización de la muestra, una década más tarde, fueron notorias, muchas de las agentes habían cambiado de empresa, otras habían cambiado su ubicación geográfica y otras se encontraban jubiladas o alejadas del mundo laboral por temas de salud. Finalmente se contactó con el 80% del total de las agentes del estudio, que aceptaron a participar en la segunda entrevista y a las que se les recordó el estudio inicial, los objetivos del mismo y el procedimiento general, así como se acordó el lugar en el que se realizaría la entrevista. Para la segunda entrevista, se realizó un guión que, a pesar de tener los mismos contenidos para todas las agentes, estaba personalizado atendiendo a los relatos de trayectoria y las expectativas de futuro relatados en 1998.

Ambas entrevistas, 1998 y 2010, fueron realizadas por investigadoras expertas, quienes han participado en diferentes investigaciones cualitativas. En ambos casos, la primera y la segunda entrevista, duraron un promedio de 40 minutos y fueron grabadas y transcritas textualmente. Por último, mencionar que para trabajar la información obtenida se realizó un análisis de contenido para el cual utilizamos como herramienta de soporte ATLAS.ti versión 5.1. programario, este último, muy apropiado para este tipo de análisis y que nos permitió trabajar por categorías, dándoles más profundidad y contraste, así como una mayor flexibilidad en la estructura de las mismas (Muñoz, 2003).

## Análisis de datos

El procedimiento analítico se centra en los relatos de los 12 años de trayectoria profesional de ambos, recogidos en las entrevistas de 1998 y 2010. Para ello, primero se hizo una lectura atenta y exhaustiva de las cuatro entrevistas, de forma consecutiva, dado el cariz longitudinal del estudio. Segundo, se describieron los eventos y períodos. Entendiendo por *eventos* todos los hechos puntuales y relevantes, previstos e imprevistos, que pueden implicar o explicar una transición, o no transición, en la propia trayectoria de la agente; y por *período* aquellos hechos o eventos que se prolongan en el tiempo y que, por tanto, son rutinarios. Tercero, se identificaron y describieron los eventos particulares de cada trayectoria, esos eventos y períodos propios de cada narración y que tienen relevancia en términos transitivos. Cuarto, se encadenaron los eventos particulares identificados, des del 1998 al 2010, con el fin de enlazar la trayectoria profesional de los últimos doce años de los agentes. Quinto, se analizaron los distintos componentes de los eventos en términos de expectativas, atribuciones, estrategias y roles —propios de la agente y de las otras que le rodean— y del contexto marco —a nivel macro, la organización o el entorno social y micro, la persona—. Identificando así el papel de cada uno de ellos en la configuración de cada evento y período.

Entendemos por *expectativas*, las posibilidades razonables y relatadas de realizar o que suceda algo que se prevé (e.g. seguir creciendo profesionalmente en la organización); por *atribuciones*, aplicar sin un conocimiento seguro, hechos o cualidades a alguien o algo; por *estrategias*, manera o sistema de dirigir un asunto para conseguir una finalidad o alcanzar unos objetivos amplios; por *rol propio*, función que la propia agente tiene en una determinada situación, evento o período y que conlleva un determinado estado afectivo; por *rol ajeno*, función que los otros, en especial aquellos que han promovido determinadas transiciones, tienen en una determinada situación, evento o período; y entendiendo que todos estos componentes se dan en un *contexto*, y que se refieren a toda aquella narración que remita al entorno situacional, bien sea personal, social u organizacional.

Sexto, se describieron las tipologías de eventos, es decir, se clasificaron los eventos o pe-

riodos particulares en categorías amplias y en base a características comunes, para pasar posteriormente a definir las y analizarlas. Hecho que permitió conocer las relaciones existentes entre las diferentes categorías, así como las tipologías de encadenamientos de eventos característicos de las diferentes trayectorias —la de la mujer y la del hombre—.

Asimismo, y a lo largo de todo el procedimiento analítico, se fueron identificando todos aquellos elementos que de forma explícita o implícita remetían al género —condicionantes de género, conciliación, relación con sus homónimos masculinos—. Elementos que recibieron un análisis interpretativo, atendiendo a las diferentes categorías que dan entidad al género, y que se estructuraron en macro categorías de contenido. Por último, los elementos transversales, aquellos que remiten a los elementos mencionados: contexto, atribuciones, estrategias y expectativas, y que no se sitúan en eventos o períodos concretos. Tales elementos transversales sirvieron para definir de forma más detalladas ambas trayectorias y para precisar los resultados a los que se llegó, y que se detallan a continuación.

## **Resultados**

Los resultados se muestran en forma de cuadro analítico (Tablas 1 y 2, en el caso de la mujer y del hombre, respectivamente) en donde se despliegan las categorías desarrolladas a través del proceso de codificación —rol del propio agente, y rol ajeno, en relación con los demás, vivencias y sentimientos asociados, atribuciones, expectativas y estrategias— en relación a los contexto macro y micro, la Organización y el entorno personal y social.

Las Tablas 1 y 2 nos remiten a los períodos que acontecen relevantes en las trayectorias de ambos agentes, presentados en rangos temporales. Los rangos temporales se han establecido por las similitudes que presentan ambas trayectorias en tanto que eventos y períodos producidos —que se traducen en diferentes tipos de promociones desde las posiciones de mando medio—, y en su temporalidad,

así como para facilitar una lectura acompañada del proceso de codificación, coincidiendo con períodos temporales de cinco años y que son el hilo conductor de los últimos 12 años de su trayectoria profesional. Antes de proseguir, hacemos mención de la categoría “contexto” que por sus características de macro categoría y que resta implícita en el resto de componentes analizados, no aparecen en las Tablas 1 y 2, y será descrita a continuación. En el primer decenio que abarca el estudio (1998-2008), los contextos de ambas Organizaciones están en expansión, es un buen momento para el sector y para sus mercados, se produce un co-desarrollo organización-agente. Sin embargo y desde del 2009 hasta la actualidad, sus contextos organizativos más cercanos, aquellos en los que ellos están prestando servicio, se caracterizan por estar inmersos en procesos de venta o de externalización, hecho que influye directamente en sus planes de carrera dentro de la organización. Por las similitudes que el contexto presenta, como macro categoría, con la cultura, se procederá a continuación a hacer unas pinceladas sobre la misma y en cómo incide para ambos el mismo en términos de trayectoria profesional. La agente femenina relata estar en una empresa de hombres “tierra de hombres” y de cultura japonesa, que dificulta a la mujer la transición hacia las primeras posiciones y que valora mayormente el trabajo de los hombres “al mismo resultado, ellos tienen un galón más”. A pesar de ello, en los últimos 20 años se han producido cambios culturales que han llevado a la organización a cierta apertura, facilitando el acceso de más mujeres en las áreas de producción, pero encontrando su techo en los cargos de mando medio. El agente masculino, por su parte, relata estar en una organización que potencia a la mujer, su visibilidad e imagen “discriminación positiva”. Se trata de una cultura organizativa de estilo europeo que procura la igualdad de oportunidades entre géneros aunque, paradójicamente, convive con cierta “mentalidad subyacente” en relación a la perspectiva de género, y según comenta el propio agente.

Categorías	...1997	1998-2003	2004-2009	2010...
Rol propio	Representante en el área de producción.	Supervisora de proyecto.	Supervisora de procesos de mejora y jefa de producción.	Responsable área de producción.
Rol Ajeno	Promociona por un mentor.	Promociona por un mentor.	Promociona por un mentor.	Promociona por un mentor.
Vivencia / Sentimientos	<i>Era una oportunidad de conocer, crecer...</i>	<i>Sensación de pez fuera del agua</i> <i>¿Saldrá bien? ¿Qué hago yo aquí?</i>	<i>Siempre me han tratado bien.</i> <i>Yo decidí</i> <i>No me arrepiento.</i>	<i>Hacer cosas diferentes</i> <i>Mi objetivo es un cambio Nueva empresa, otra forma de hacer las cosas, otra cultura.</i>
Atribuciones	Preparación suficiente y experiencia: <i>Siempre me han tratado bien. No tuve ningún problema.</i> Empresa machista: <i>Tierra de hombres.</i> Suerte: <i>Estaba en el sitio adecuado en el momento oportuno.</i>			Conocimientos holísticos de la organización.
Expectativas	Crecimiento basado en la demostración de sus capacidades: <i>Demostrar mi valía. La oportunidad se presentará.</i>	Visualizar oportunidades de crecimiento: <i>Seguir creciendo en la organización.</i>		Aprender, conocer. Búsqueda del equilibrio personal-profesional.
Estrategias	Orden y organización: <i>Control de las cosas.</i>	Adaptación continua: <i>Acepté la demanda del jefe.</i>	Prioridad de la vida personal y familiar, organización.	Priorizar las cosas, tareas y espacios.

Tabla 1. Categorías desarrolladas a través del proceso de codificación, en el caso de la mujer.

Categorías	...1997	1998-2003	2004-2009	2010...
Rol propio	Jefe de proyecto.	Jefe de equipo.	Gestión de proyectos, equipos y gestión de empresa.	Rol transversal; cambio de funciones y tareas, enfoque al cliente.
Rol Ajeno	Promociona por un mentor.	Principio de acción para la promoción.	Promociona por un mentor.	Decisión empresarial unilateral.
Vivencia / Sentimientos	<i>Quiero ir hacia...</i> <i>Quiero hacer...</i> Sentimientos de bienestar asociados con el trabajo.	Decidir genera sentimientos de bienestar.	Decidir genera sentimientos de bienestar.	Perdida control y poder de decisión: <i>Situación extraña.</i>
Atribuciones	Capacidad, preparación y confianza: <i>Creer en uno mismo.</i>			Supeditado a la externalización del servicio informático.
Expectativas	Crecimiento basado en la responsabilidad y en el cumplimiento de objetivos: <i>Cumplir con objetivos, metas. Quiero hacer. Ambición.</i>	<i>Creer, aprender.</i>		<i>Retomar el control y la capacidad de decisión: Éxitos. Seguir creciendo a lo ancho.</i> Búsqueda del equilibrio personal-profesional.
Estrategias	Control y toma de decisiones: <i>Planificación. Implicación.</i>	Planificación.		Imposibilidad de planificación: <i>Sentido común. Amoldarse a la situación.</i> Prioridad de la vida personal y familiar.

Tabla 2. Categorías desarrolladas a través del proceso de codificación, en el caso del hombre.

El resto de componentes analíticos, en relación a los diferentes períodos o eventos, dejan a la luz distintas implicaciones de género. Entre ellos que las mujeres mantienen una actitud de espera ante los posibles eventos de promoción —aún y tener el deseo de promoción—, y basan sus expectativas en el crecimiento propio y en la organización, y en la necesidad de “demostrar su valía”. Este fenómeno, por el que se desinflan las expectativas de ascenso, podríamos llamarlo la “desilusión ilusionada”, es decir, la paradoja de intentar no esperar lo que se espera. Su trayectoria profesional, en contraste con la del hombre, la expresan fruto de los elementos externos que la han ayudado a llegar: los mentores, la suerte y la perseverancia, relatada, como mencionábamos, como “la espera”. Su relato deja a la luz la implanificabilidad de los ascensos “¿saldrá bien?”, promociones que se hacen imprevisibles y que normalizan en su cotidianeidad “es así”. Sus estrategias de acción giran en torno a la adaptación continua a la situación, la aceptación de las demandas y la organización de los espacios. En cuanto a la compatibilización, relatan no haber tenido ningún problema, sin embargo de su relato se extraen demandas explícitas de permiso para la compatibilización de espacios “les pedí no estar en primera línea de mando”. Asimismo, sus carreras se caracterizan por más promociones horizontales, más pasos para llegar a un mismo lugar, conocidos como modelos zig-zag (Gersick y Kram, 2002), y mayores limitaciones para las verticales, tanto por la actitud y acción de espera que toma la mujer para la promoción —a pesar de sentirse ilusionada por ella—, como por la necesidad de contar con mentores y/o otros elementos —como la suerte— para poder acceder a ellas. En el caso del hombre su promoción se caracteriza por los principios de acción, es decir, procura comportamientos y actitudes que le facilitan el camino para la promoción, y por los mentores. Los eventos y períodos de su trayectoria suelen ser ascendentes y mantiene un control interno de la misma; planifica, toma el control de la situación así como de las decisiones que implican cambios en su trayectoria —como las relativas a la compatibilización de espacios—, y vive de forma negativa aquellas situaciones en las que percibe pérdida de control. Sus expectativas se basan en el crecimiento propio y en la organización, basado en su responsabilidad

“cumplir objetivos”, y las atribuciones que giran en torno a su éxito o a los diferentes eventos y períodos son propias “quiero y puedo”. En ambos casos, los relatos muestran que el espacio profesional se mantiene en el primer lugar de la escala de prioridades hasta que se produce una estabilidad profesional, momento en que se prioriza el espacio personal y familiar, dando paso a la posibilidad de tener descendencia —o segundas descendencias—, y a dedicar un mayor tiempo al ámbito personal y familiar.

### Discusión

Los relatos de cada agente, ella y él, definen y diferencian sus interpretaciones de vida —y más específicamente de trayectoria—, con lo que cumplen una función de construcción identitaria (Cornejo, 2008). Se trata, como enunció Paul Ricoeur (1983-1985) de una *identidad narrativa* que se construye y reconstruye a través de los relatos, los cuales dan sentido a las acciones y a los eventos vividos, dotándoles de un sentido a través de su reconstrucción. En este caso, cada uno de los relatos, mujer y hombre, nos aporta un conocimiento sobre su realidad profesional y personal. Es decir, la vivencia de su trayectoria nos da cuenta de los elementos que la caracterizan, la percepción que tienen y las estrategias que, en base a estos, ponen en marcha para intentar conseguir sus objetivos (Evetts, 2000). De acuerdo con Sterrett (1999) y Super (1963; 1976), el agente masculino sigue una trayectoria más lineal, enmarcada en un campo de actuación y construyendo su recorrido ascendente en él con el devenir del tiempo, mientras que el desarrollo de la agente femenina se explica por una conjunción de factores, entre los que destaca su vinculación con el contexto y aspectos propios de la vida personal que no dejan de ser explicativos y reflejo de su situación profesional (Carosio, 2010). Reforzando esta idea podemos ver que a partir de un hecho clave y fruto de la elección personal, la adopción de su hija (2002), su trayectoria profesional se ve condicionada, se vuelve más estable y ya no se suceden promociones ascendentes. Este mismo efecto no lo vemos reflejado en la trayectoria del agente; a pesar del nacimiento de su hijo en los albores de 1995, su trayectoria profesional no se ve alterada por este evento, es decir, no se produce un cambio de prioridades respecto a su vida profesional.

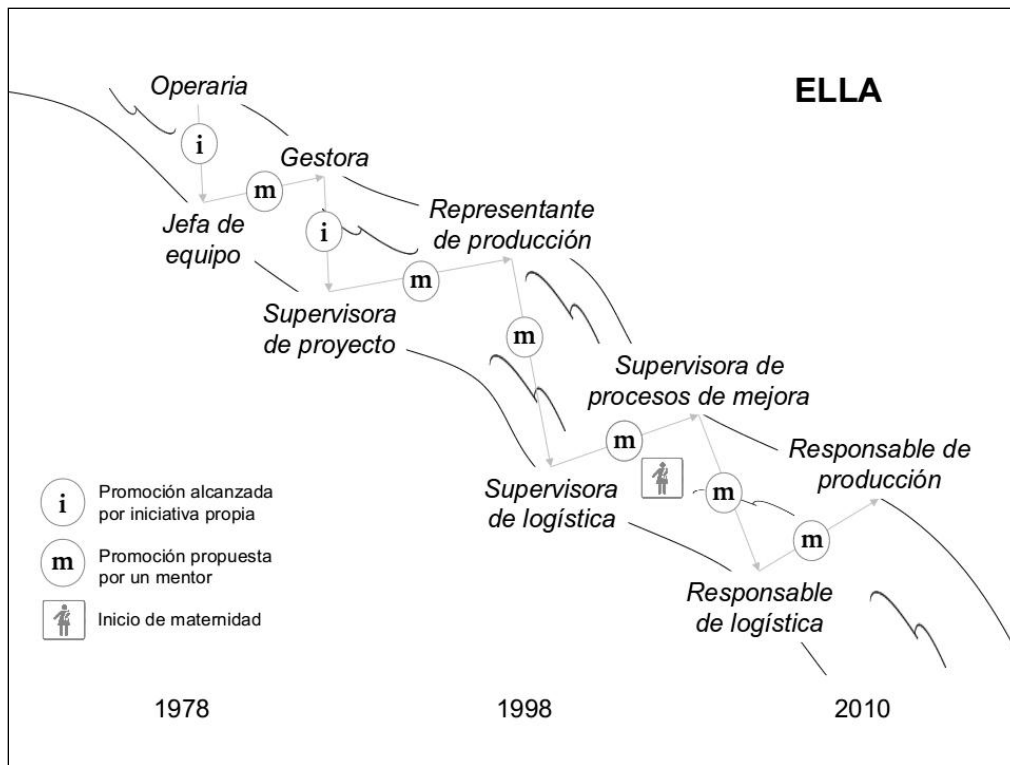


Figura 1. Representación de la metáfora del río como trayectoria relacionada por la mujer.

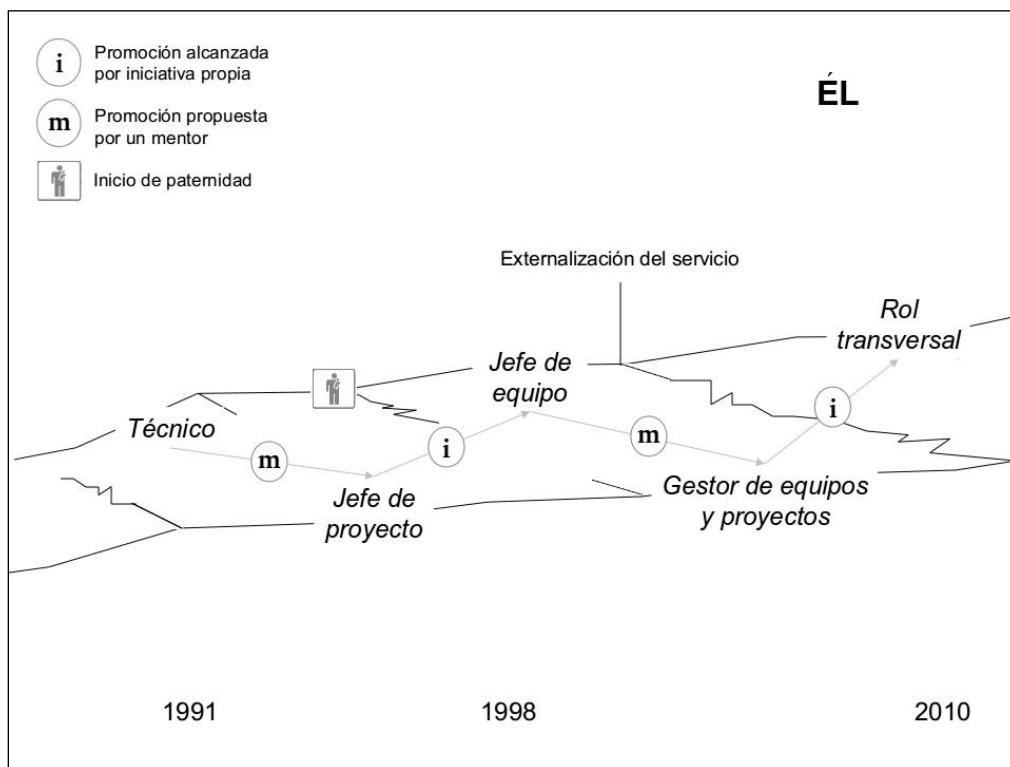


Figura 2. Representación de la metáfora del camino de grava como trayectoria relacionada por el hombre.



Los resultados del presente estudio, y como reflejo de los relatos de sus vidas de los últimos 12 años de trayectoria profesional, remiten al imaginario de dos metáforas visuales que ensalzan las principales características de sus actitudes respecto a la carrera profesional: un río para la agente femenina y un camino de tierra para el agente masculino.

Ambas imágenes, el río y el camino (Figuras 1 y 2), no sólo representan una forma de sintetizar como explican su propia carrera profesional, no es solo una cuestión de subjetividad, sino la subjetividad comprometida con un mundo de prescripciones y proscripciones que concede diferencias para aplicar a ambos sexos. Hablar de la trayectoria de las mujeres en términos de río en el que te dejas llevar por la corriente y hablar de una trayectoria de hombre en términos de un camino de tierra, un camino rural, en el que tienes que sortear piedras y demás imprevistos, tiene más que ver en cómo el género y el trabajo están entrelazados y promulgados, y cómo la subjetividad está comprometida con el llamado mundo objetivo, que no con una cuestión de diferencias de personalidad o de individuos.

Desarrollar una línea como la dibujada en el presente estudio supone hacer visibles las piedras y las corrientes de esos caminos y ríos. Es decir, identificar los diferentes eventos que se viven y relatan, que constituyen las transiciones y que caracterizan la trayectoria profesional así como las etapas de carrera en las que se suceden, pero no desde una posición de exterioridad, sino desde el plano de los significados que las hacen inteligibles para sus protagonistas. Esas historias relatadas nos llevarán a visualizar modelos de carrera, en los que la lectura en clave de género revele toda su magnitud.

## Referencias

- Anca, Celia y Aragón, Salvador (2007). La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional. *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, 38, 45-63.
- Budhwar, Pawan y Baruch, Yehuda (2003). Career management practices in India: an empirical study. *International Journal of Manpower*, 24(6), 699-719.
- Buontempo, María Paula (2000). *Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales*. Corrientes, Argentina: Universidad Nacional del Nordeste.
- Carosio, Alba (2010). El trabajo de las mujeres: desigualdad, invisibilidad y explotación. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 15(35), 7-14.
- Círculo de Progreso (2005). *Mujer y empleo. Opciones y decisiones*. Madrid: Autor.
- Cornejo, Marcela; Mendoza, Francisca y Rojas, Rodrigo (2008). La investigación con relatos de vida: pistas y opciones del diseño metodológico. *Psyche*, 17(1), 29-39.
- Durbin, Susan y Tomlinson, Jennifer (2010). *Female part-time managers: networks and career mobility*. *Work Employment Society*, 24(4), 621-640.
- Eagly, Alice y Carli, Linda (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 63-71.
- Evetts, Julia (2000). Analysing Change in Women's Careers: Culture, Structure and Action Dimensions. *Gender, Work and Organisation*, 7(1), 57-67.
- Felmlee, Diane (1984). The dynamics of women's job mobility. *Work and Occupations*, 11, 259-281.
- Gersick, Connie y Kram, Kathy (2002). High achieving women at midlife: an exploratory study. *Journal of Management Inquiry*, 11(2), 104-27.
- Halford, Susan; Savage, Mike y Witz, Anne (1997). *Gender, Careers and Organisations*. London: Macmillan.
- Íñiguez, Lupicinio (1995). Métodos cualitativos en Psicología Social. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 5(1/2), 5-26.
- Lepine, Irène (1992). Making their way in the organization: women managers in Quebec. *Women in Management Review*, 7(3), 17-21.
- Márquez, Francisca (2001). Trayectoria de vida y trabajo en sujetos pobres. *Proposiciones*, 32, 226-240.
- Martínez, Maite y Pallarès, Susana (2000). *Dones en càrrecs de responsabilitat: des del comandament intermedi a l'alta direcció*. Barcelona: Institut Català de la Dona.
- Muñoz, Juan (2003). *Análisis cualitativo de datos textuales con ATLAS/ti 5*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Omair, Katlin (2010). Typology of career development for Arab women managers in the United Arab Emirates. *Career Development International*, 15(2), 121-143.

- Powell, Gary y Mainiero, Lisa (1992). Cross-currents in the river of time: conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management*, 18(2), 215-237.
- Pringle, Judith y Mallon, Mary (2003). Challenges for the boundaryless career odyssey. *International Journal of Human Resource Management*, 14( 5), 839-53.
- Ricoeur, Paul (1983-1985). *Temps et récit*. 3 tomes. Paris: Editions du Seuil.
- Selva, Clara; Sahagún, Miguel Angel y Pallarès, Susana (2011). Estudios sobre Trayectoria Profesional y Acceso de la Mujer a Cargos Directivos: un Análisis Bibliométrico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 227-242.
- Sterrett, Emily (1999). A Comparison of Women's and Men's Career Transitions. *Journal of Career Development*, 25(4), 249-259.
- Super, Donald (1963). *Career development: Self-concept theory*. New York: College Entrance Examination Board.
- Super, Donald (1976). *Career education and the meanings of work*. Washington, B.C.: U.S. Office of Education.
- Taracena, Elvia (2002). La construcción del relato de implicación en las trayectorias profesionales. *Perfiles Latinoamericanos*, 21, 117-141.
- Tomaskovic-Devey, Thomas (1993). *Gender and racial inequality at work*. Ithica, N.Y.:ILR Press.
- White, Barbara (1995). The carrer development of successful women. *Women in Management Review*, 10(3), 4-15.



#### CLARA SELVA OLID

Departament de Psicologia Social, Professora investigadora en formació.

#### OSCAR TRESSERRA TUESTA

Departament de Psicologia Social, Professor associat.

#### SUSANA PALLARÈS PAREJO

Departament de Psicologia Social, Professora titular.

#### MIGUEL ANGEL SAHAGÚN PADILLA

Departament de Psicologia Social, Investigador post doctoral.

#### DIRECCIÓN DE CONTACTO

clara.selva@uab.cat

#### FORMATO DE CITACIÓN

Selva, Clara; Tresserra, Oscar; Pallarès, Susana y Sahagún, Miguel (2012). El río y el sendero como carreras profesionales: contrastando relatos con género. *Quaderns de Psicologia*, 14(1), 61-70. Extraído el [día] de [mes] de [año], de <http://www.quadernsdepsicologia.cat/article/view/1102>

#### HISTORIA EDITORIAL

Recibido: 02-01-12.  
1ª Revisión: 17-04-12.  
Aceptado: 17-04-12.