

La estructura informal organizacional: los límites de la meritocracia en la carrera académica

Nazareth Gallego-Morón¹ y Estrella Montes-López²

Recibido: Octubre 2020 / Revisado: Marzo 2021 / Aceptado: Mayo 2021

Resumen. Introducción. La universidad se presenta como un espacio caracterizado por la meritocracia y objetividad, tanto en el acceso como en la promoción laboral. Sin embargo, las mujeres continúan estando infrarrepresentadas en los espacios de poder y decisión. La literatura señala la existencia de múltiples factores que impiden la igualdad de oportunidades. **Objetivo.** En el presente trabajo, se pretende profundizar en la influencia de los condicionantes de índole organizacional en las trayectorias profesionales del profesorado. Se analiza la influencia de las redes informales en las carreras académicas en dos universidades, una italiana y otra española. **Metodología.** Para ello, se realizaron 48 entrevistas al cuerpo docente (24 de cada contexto, con igual distribución por sexos). **Resultados.** Los resultados muestran que elementos informales tienen influencia en los procesos de acceso y promoción de ambos sexos. Se constata también una tendencia hacia la homosociabilidad, de modo que la tradicional masculinización de las redes de poder favorece las trayectorias de los varones, afectando de un modo negativo a las carreras de las mujeres. **Conclusiones y discusión.** La imagen de la academia como un sistema neutral al género sigue vigente en el imaginario colectivo. La escasa concienciación acerca de la realidad se sitúa como una de las causas por las que continúa habiendo tan pocas mujeres en las principales posiciones. Este estudio contribuye a visibilizar las prácticas que dificultan o evitan que el mérito prevalezca y que la universidad se acerque a la ansiada excelencia académica.

Palabras clave: meritocracia; carrera académica; homosociabilidad; redes de poder; Italia; España.

[en] The informal organizational structure: the limits of meritocracy in the academic career

Abstract. Introduction. The university is presented as a space characterized by meritocracy and objectivity, both in access and in job promotion. However, women continue to be underrepresented in power and decision-making spaces. The literature points out the existence of multiple factors that impede equal opportunities. **Objective.** In the present work, it is intended to deepen the influence of the organizational conditions in the professional trajectories of the teaching staff. This article analyses the influence of informal networks on academic careers in two universities, one in Italy and one in Spain. **Methodology.** To this end, 48 interviews with academics were conducted (24 from each context, with an equal distribution by gender). **Results.** The results show that informal elements influence the access and promotion processes of both sexes. There is also a tendency towards homosociability, so that the traditional masculinisation of power networks favours the trajectories of men, negatively affecting women's careers. **Conclusions and discussion.** The image of the academy as a gender-neutral system continues in the collective imagination. The low awareness of reality is one of the reasons why there are still so few women in the main positions. This study contributes to making visible the practices that hinder or prevent merit from prevailing and that the university approaches the desired academic excellence.

Keywords: meritocracy; academic career; homosociability; power networks; Italy; Spain.

Sumario. 1. Introducción. 2. La carrera académica en España e Italia. 3. Marco teórico: Una revisión de la meritocracia en la carrera académica. 4. Metodología. 5. Resultados. 5.1. La universidad como un contexto meritocrático. 5.2. Las redes informales en la universidad. 5.3. La homosociabilidad y el impacto de género de las redes informales de poder. 6. Conclusiones y reflexiones finales. Referencias Bibliográficas

Cómo citar: Gallego-Morón, N.; Montes-López, E. (2021). La estructura informal organizacional: los límites de la meritocracia en la carrera académica, en *Revista de Investigaciones Feministas* 12(2), 331-342.

¹ Universidad Pablo de Olavide, España.

nazareth.gallego@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8172-4515>

² Universidad de Salamanca, España.

estrellamontes@usal.es

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8226-7504>

1. Introducción

En las últimas décadas, el número de académicas e investigadoras ha ido aumentando de manera progresiva en las universidades europeas. A pesar de ello, se sigue produciendo una doble segregación ocupacional: horizontal y vertical. En relación con la primera, la participación femenina en la carrera académica es menor en las ramas de ciencias e ingeniería. Respecto a la segunda, también existe una infrarrepresentación de las mujeres en las categorías universitarias superiores. Su tasa de participación en la cúspide universitaria (grado A) en la UE-28 es del 23,7% –descendiendo al 15% en ciencia e ingeniería– (European Commission, 2019). Múltiples han sido las metáforas (*techo de cristal*, *suelo pegajoso* o *tubería que gotea*, entre otras) empleadas para representar esta segunda situación de desigualdad (Montes-López, 2017a). Entre ellas, la alegoría del *laberinto de cristal* (Picardi, 2017) hace referencia a un entramado de obstáculos invisibles presente a lo largo de toda la trayectoria profesional y que dificulta alcanzar la cima organizacional. Así, el fenómeno se presenta como una cuestión estructural en la que intervienen diferentes factores (para una revisión reciente del estado del arte en España, ver p. ej., Gallego-Morón *et al.*, 2020; Gómez, 2015).

Las causas y efectos de la segregación vertical en la academia han sido objeto de estudio recurrente por parte de la literatura internacional. Ejemplo de ello son las investigaciones realizadas en países pertenecientes a los cinco continentes como: Australia (Redmond *et al.*, 2017), Chile (Gaete-Quezada, 2018), España (Vayreda *et al.*, 2019), Italia (Picardi, 2017; 2019); Irlanda (Harford, 2018), India (Gandhi y Sen, 2020), Rusia (Gorshkova y Miryasova, 2020) o Sudáfrica (Moodly y Toni, 2007). Entre los posibles factores que intervienen de manera diferenciada en las trayectorias de las y los académicos, los estudios coinciden en señalar la importancia de la cultura organizacional y la micropolítica (Holgersson, 2013; Montes-López y O'Connor, 2019; Nielsen, 2016; O'Connor y O'Hagan, 2016; van den Brink y Benschop, 2012; 2014).

En esa línea, este estudio pretende profundizar en la influencia de los condicionantes de índole organizacional en las trayectorias profesionales de hombres y mujeres en la academia, un contexto que presume de meritocracia y objetividad, tanto en el acceso como en la promoción laboral (Reynolds *et al.*, 2018; van den Brink *et al.*, 2010). Para ello, se analiza la influencia de las redes informales en el sistema universitario público de dos países con una estructura de carrera académica y una situación de discriminación de género similar, España e Italia. Un ligero acercamiento a los datos muestra que, en el curso 2018/19, las mujeres representaban el 41,6% del personal docente e investigador (PDI) español, pero que solo ocupaban el 23,9% de las cátedras universitarias (MEFP, 2020). Los datos italianos para el mismo período son casi coincidentes: a pesar de que representaban el 40,4% de la plantilla docente, solo el 24% del profesorado *ordinario* eran mujeres (MIUR, 2020).

El documento tiene la siguiente estructura. En primer lugar, tras esta introducción, se presentan las principales características de la carrera académica en el sistema universitario público de Italia y España. Posteriormente, se aborda el estado de la cuestión, desde la literatura científica internacional. En un cuarto apartado, se explica la metodología implementada. A continuación, se exponen los principales resultados, diferenciando tres categorías de análisis: la meritocracia académica, las redes informales de poder y la homosociabilidad y el impacto de género de estas. Se finaliza exponiendo las principales conclusiones y reflexiones del estudio.

2. La carrera académica en España e Italia

En España, la carrera académica aparece regulada en la Ley Orgánica de Universidades (LO 6/2001)³, mientras que en Italia esta se regula por la conocida como “Ley Gelmini” (L 240/2010)⁴. En ambos países, las figuras docentes son numerosas. Sin embargo, en este trabajo solo se exponen y consideran aquellas en las que se concentra la mayor parte del PDI y para las que se requiere la obtención del doctorado. No se hace referencia a otras figuras en proceso de extinción o minoritarias.

El sistema universitario público español considera cuatro categorías principales (ordenadas de menor o mayor rango): el profesorado ayudante doctor y contratado doctor (escala de profesorado contratado laboral) y el profesorado titular y catedrático de universidad (escala de profesorado funcionario). Mientras que en la figura inicial de ayudante doctor la contratación es temporal entre uno y cinco años, en el resto es indefinida. En todo caso, para acceder a ellas se requiere haber obtenido la correspondiente acreditación positiva expedida por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (Aneca) o, para algunas figuras y comunidades autónomas, por una agencia autonómica; y la obtención de la plaza en un concurso público.

Por su parte, en la carrera académica italiana también se diferencian cuatro figuras, dos temporales: el profesorado investigador tipo A (*ricercatore a tempo determinato di tipo A* – RTDa) y el tipo B (*ricercatore a*

³ La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades ha sido modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, y por el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.

⁴ La Ley 240/2010 (*Legge 30 dicembre 2010, n. 240, “Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l’efficienza del sistema universitario”*), modificó la anterior Ley 230/2005 (*Legge 4 novembre 2005, n. 230*).

tempo determinato di tipo B – RTDb), y dos permanentes: el profesorado asociado (*professore associato*) y el ordinario (*professore ordinario*). El contrato de RTDa tiene una duración inicial de tres años, ampliable a otros dos años previa evaluación positiva. Para la promoción a la figura de RTDb (que puede ocuparse durante un máximo de tres años), es necesario haber contado con un contrato previo de RTDa, una beca postdoctoral de tres años, haber desempeñado una labor similar en el extranjero o disponer de la acreditación necesaria. Para el acceso a las figuras indefinidas, se repite el proceso bietápico de la academia española. En primer lugar, el PDI debe contar con la evaluación positiva, denominada *Abilitazione Scientifica Nazionale*, por parte de la *Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca* (Anvur) y, en segundo lugar, participar en un concurso público convocado por los departamentos universitarios.

Se observa, pues, un paralelismo entre la estructura de la trayectoria universitaria española e italiana, con una jerarquía académica en la que se diferencian varias categorías profesionales, y a las que se accede a través de concursos públicos, previa obtención de una evaluación positiva de los méritos (docentes, investigadores y de gestión). Sin embargo, tres son las principales diferencias entre los sistemas universitarios de ambos países. En primer lugar, la acreditación previa es un requisito *sine qua non* para todas las categorías en España, mientras que en Italia solamente es imprescindible en el acceso a las figuras permanentes. En segundo lugar, el inicio de la trayectoria académica se caracteriza por una mayor precariedad, dado su carácter temporal, en especial en la figura de RTDa (Picardi, 2019, 4). En tercer lugar, la Ley 230/2005, en su artículo 9, recoge el procedimiento denominado “*chiamata diretta*”.

Este consiste en la posibilidad, por parte de las universidades, de cubrir hasta un 10% del total de los puestos de profesorado asociado y ordinario mediante llamada directa a personas extranjeras o italianas que trabajan en otros países y que cuenten con la acreditación equivalente, o a profesorado italiano de reconocido prestigio. Ellas no requieren participar en un concurso público, aunque su nombramiento debe ser autorizado por el Ministerio de Educación italiano.

3. Marco teórico: Una revisión de la meritocracia en la carrera académica

La universidad se presenta en el imaginario colectivo, en términos generales, como un contexto en el que el acceso y la promoción profesional se producen de manera meritocrática (Vayreda *et al.*, 2019). De este modo, ambos procesos, *a priori*, responden a criterios transparentes y objetivos (Reynolds *et al.*, 2018; van den Brink *et al.*, 2010), que no se ven afectados por las características personales o relaciones sociales de quienes aspiran a trabajar en la institución o ya desempeñan su labor en ella. Por lo que, desde la igualdad, todos los sujetos tienen las mismas oportunidades para avanzar en el desarrollo de la carrera y obtener recompensas de acuerdo con los esfuerzos y méritos individuales alcanzados (Nielsen, 2016; Riesgraf y Weber, 2017).

Sin embargo, cada vez hay más estudios que ponen en cuestión esta supuesta meritocracia, muchos de ellos destacando las desigualdades de género, a pesar de los intentos por parte de los gobiernos e instituciones educativas de asegurar procesos basados en la igualdad, objetividad y transparencia (entre otros que también se citan en este trabajo: Bagilhole, 2016; Montes-López y O’Connor, 2019; Nielsen, 2017; O’Connor y O’Hagan, 2016; Repiso *et al.*, 2020; van den Brink y Benschop, 2012). Y es que ninguna institución puede ser meritocrática si esta no es a su vez neutral a las características de las personas que quieren acceder o promocionar en ella (Izquierdo *et al.*, 2008). Para asegurar la neutralidad se requiere, por un lado, que los procesos de reclutamiento y selección estén diseñados bajo criterios objetivos que garanticen la igualdad de oportunidades de todas las personas candidatas; y, por otro, que ninguna persona que esté implicada en ellos se posicione a favor o en contra de un/a aspirante bajo criterios diferentes al mérito.

En primer lugar, sobre el diseño de los procedimientos, una amplia bibliografía, desde un planteamiento crítico y polémico, señala que la universidad no puede ser neutral debido a que los conceptos centrales en los que se basa (fundamentalmente mérito y excelencia) no lo son (Acker y Armenti, 2004; Riesgraf y Weber, 2017; Thun, 2020; van de Brink y Benschop, 2012). Los procesos de acceso y promoción se basan en un tipo de trayectoria profesional específica: a tiempo completo, con dedicación exclusiva y realizada de manera continuada, sin tener en cuenta las interrupciones que sufren algunas personas en su carrera por distintos motivos (Gorshkova y Miryasova, 2020; Martínez, 2008).

La evidencia muestra la existencia de una penalización a aquellas personas que no han tenido una trayectoria lineal, cualesquiera que sean sus méritos (Obiol y Villar, 2016; van den Brink y Benschop, 2012). Esta realidad afecta a hombres y mujeres, pero sobre todo a las segundas, puesto que son quienes presentan una carrera caracterizada con mayores entradas y salidas, así como interrupciones más frecuentes, a consecuencia de las responsabilidades familiares y cuestiones vinculadas a la maternidad (Durán-Bellonch e Ion, 2014; Gorshkova y Miryasova, 2020; Reynolds *et al.*, 2018). Se encuentra, pues, asociada a unas características que responden en mayor medida a un modelo de éxito masculino (Bagilhole, 2016; Harford, 2018; Nielsen, 2016; Vayreda *et al.*, 2019). Como afirma Harford (2018, 14), “el carácter competitivo y emprendedor de la universidad moderna ofrece retos significativos para las personas con responsabilidades de cuidado, pero particularmente para las madres”.

En segundo lugar, la valoración de los méritos y aptitudes tampoco es neutral (Montes-López y O'Connor, 2019), ya que es realizada por aquellas personas que ocupan posiciones de poder académico y que comparten características comunes (entre ellas, ser en su mayoría varones), a la vez que diferenciadas de otras personas (Izquierdo *et al.*, 2008). Además, no solo las capacidades personales y los logros conseguidos son valorados, sino también la visibilidad y reconocimiento público de la persona (Martínez, 2008), donde las redes sociales (esto es, otros factores subjetivos) juegan un importante papel (Vázquez-Cupeiro y Elston, 2006). Algunos estudios cualitativos revelan que cuando se le pregunta al profesorado universitario sobre la "excelencia", no son capaces de aportar una definición clara de ella y que, en su intento por describirla, no solo enumeran criterios formales relacionados con el puesto de trabajo, sino todo un conjunto de criterios informales, entre los que aparecen fundamentalmente los vinculados a las redes sociales (Fritsch, 2015; van den Brink y Benschop, 2012; O'Connor y O'Hagan, 2016).

En este sentido, las organizaciones están formadas por dos tipos de estructuras, como es sabido: una estructura formal, compuesta por reglas oficiales que se aplican a la conducta de todos los miembros de la organización; y una estructura informal (Infestas, 1997). Esta segunda está configurada por los hechos sociales no reconocidos que emergen espontáneamente de la vida en la organización, y por aquellas reglas no escritas en las normas internas pero implícitas en la dinámica de la entidad, que significativamente le afectan. De esta manera, se caracterizan por su invisibilidad y escaso reconocimiento, manifestándose solamente tras el directo examen de las prácticas diarias, relaciones personales y comportamientos de sus miembros (Bagilhole, 2016; Morley, 2000).

Dentro de la red de relaciones que forman las organizaciones, existen redes de poder que actúan de manera sutil y sofisticada en las prácticas diarias de la organización (Morley, 2000). Diversos trabajos prestan atención a las relaciones internas que emergen en las organizaciones entre sus miembros y a la influencia de estas en el desarrollo profesional. Se acuña el término "micropolítica" para representar este tipo de relaciones (Montes-López y O'Connor, 2019; O'Connor y O'Hagan, 2016; O'Connor *et al.*, 2020; van de Brink *et al.*, 2010), entendidas como los mecanismos a través de los cuales se reproduce el poder en la *praxis* académica diaria. Como Morley (2000, 233) señala, la micropolítica "trata más de relaciones que de estructura, de conocimiento que de información, de habilidades que de puestos, de hablar que de papel".

Este submundo organizacional, en el que no todo el mundo se reconoce, aunque sí participe en él (Hoyle, 1982), está formado, por un lado, por coaliciones, apoyos, alianzas, estrategias personales y políticas y, por otro, por tensiones, resentimientos, desacuerdos, enemistades y desequilibrios de poder. Todo esto influye en la dinámica de la organización y tiene repercusiones para las personas de diferentes formas (Morley, 2000). De la interacción entre los miembros de la organización surgen redes sociales, y de la relación entre quienes participan en ellas, diferentes aspectos positivos, como el apoyo social, los valores compartidos, el intercambio de información o la mejora del rendimiento y productividad (Durán-Bellonch e Ion, 2014; Leberman *et al.*, 2016; Redmond *et al.*, 2018).

Además, las relaciones personales y las redes sociales juegan un papel muy importante en la evaluación de las personas y en el acceso de estas a los puestos superiores en la universidad (van den Brink y Benschop, 2012; Vázquez-Cupeiro y Elston, 2006). Sanz-Menéndez *et al.* (2013) investigaron las variables que intervienen en la promoción de las personas a categorías estables en la carrera académica en la universidad española. Los autores destacan que, aunque la productividad investigadora contribuye a acelerar la carrera profesional en este ámbito, hay otras variables relacionadas con la parte social de la vida académica que se asocian a la rápida transición a estas posiciones. En la misma línea, otras investigaciones aluden al efecto positivo de la pertenencia a grupos de investigación y del apoyo del director/a de tesis o de un mentor o mentora (Jungbauer-Gans y Gross, 2013; Leberman *et al.*, 2016; Picardi, 2017).

La literatura señala que las redes sociales afectan positivamente a los hombres y negativamente a las mujeres debido a que los grupos sociales poderosos, formados por personas influyentes, son casi exclusivamente masculinos. Las mujeres están, de este modo, mucho menos integradas que los varones en las redes sociales organizacionales, por lo que cuentan con menos apoyo de sus superiores y compañeros/as de departamento (Gaete-Quezada, 2018; Gandhi y Sen, 2020; O'Connor, 2014; Vázquez-Cupeiro y Elston, 2006). En consecuencia, sus oportunidades laborales se reducen (Fritsch, 2015; van den Brink y Benschop, 2014).

Se reconocen dos explicaciones a la menor presencia de las mujeres en las redes informales. Por un lado, el efecto de los patrones de homosociabilidad y homofilia, esto es, de la sociabilidad (o preferencia por socializar) con personas que son similares a uno mismo (Kanter, 1977; O'Connor y O'Hagan, 2016). Así, los hombres tienden a relacionarse con otros hombres y las mujeres con otras mujeres, lo que ha sido ampliamente identificado como un importante proceso que perpetúa patrones de género y tiene efectos en el ámbito laboral (Holgersson, 2013; Martínez, 2008; O'Connor *et al.*, 2020; van den Brink y Benschop, 2012).

Por otro lado, el segundo tipo de explicaciones tiene que ver con el diferente uso del tiempo que las mujeres realizan en comparación con los hombres (Ellemers, 2018; Montes-López, 2017b). Las responsabilidades familiares siguen siendo asumidas mayoritariamente por las mujeres (Montes-López, 2017b), lo que genera, entre otros, una limitación para compartir tiempo con los/as compañeros/as de la organización, dentro y fuera

de ella (Gómez, 2015; Rodríguez, 2015) y, consecuentemente, un menor capital social (Jungbauer-Gans y Gross, 2013).

4. Metodología

Este trabajo ha sido realizado como parte de una investigación más amplia sobre género y educación superior. En él se comparan parte de los resultados de dos estudios de caso realizados en dos universidades públicas europeas, una española y otra italiana. En ambos trabajos se aborda el mismo objeto de estudio, la segregación vertical en el sistema de educación superior, y desde una misma perspectiva, el análisis de las experiencias y percepciones del PDI acerca de las desigualdades de género en el transcurso de la trayectoria profesional. De manera específica, ambos abordan la cuestión desde un enfoque multinivel (Montes-López, 2017a), en el que se diferencian factores personales, organizaciones y sociales/culturales.

Concretamente, este artículo persigue el objetivo de analizar la influencia de las redes informales en las carreras académicas española e italiana, desde la perspectiva de género. Para ello, se aplicó un diseño metodológico cualitativo, consistente en la realización de entrevistas. En los dos casos, las personas participantes fueron seleccionadas por conveniencia, según criterios de accesibilidad, normalidad y heterogeneidad. Se atendió a las variables sexo, categoría académica y campo de conocimiento. Las características de las personas participantes, de acuerdo con las variables y criterios establecidos, son las siguientes:

- Sexo: la mitad de las personas son mujeres (24) y la otra mitad hombres (24).
- Categoría profesional: los sujetos entrevistados, como se había anunciado, pertenecen a las principales figuras académicas existentes en los sistemas universitarios públicos de España e Italia. Se diferenció entre posiciones iniciales (16), intermedias (16) y superiores (16). Así, en el caso español, se entrevistó a profesorado contratado laboral (ayudante doctor y contratado doctor), titular de universidad y catedrático de universidad, y en el italiano a profesorado investigador (*ricercatore a tempo determinato di tipo A y B*), *associato y ordinario*.
- Campo de conocimiento: se diferenció entre personal docente e investigador perteneciente a ramas del campo de las letras y humanidades (24) y de las ciencias e ingenierías (24).

El guión de entrevista en ambos estudios fue abierto y flexible. Aunque no se presentara como un objetivo específico de investigación, el tema de las redes sociales, formales e informales, en el ámbito laboral fue abordado en las entrevistas con el profesorado español. Este apareció cuando se preguntaba por los momentos más trascendentales en las trayectorias o acerca de las posibles diferencias de género en la academia. De cualquier modo, al final de las entrevistas fue introducido si no había aparecido con anterioridad. En el caso italiano, además, se preguntó de manera directa por la percepción de la meritocracia en la universidad, la existencia o no de parámetros subjetivos durante los procesos de acceso y promoción, y por las experiencias profesionales vividas y la superación de dificultades de naturaleza organizacional, como las redes informales de poder.

Las 48 entrevistas fueron realizadas en persona en las dependencias universitarias, y tuvieron una duración media comprendida entre 45/60 minutos. Estas, previo consentimiento informado, fueron grabadas en audio. Tras su finalización, se procedió a su transcripción y, con posterioridad, a su lectura y audición simultánea. En el caso de las entrevistas realizadas en el contexto italiano y en esta misma lengua, estas fueron posteriormente traducidas al español. El análisis del discurso se realizó desde el enfoque de la teoría fundamentada, diferenciando tres procesos de codificación: abierta, axial y selectiva (Glaser y Strauss, 1967). Para ello, se contó con apoyo del programa informático Atlas.ti. Con el objetivo de mantener la confidencialidad y anonimato de las personas participantes, los fragmentos de los testimonios recogidos en este trabajo son identificados únicamente con un número, el sexo de la persona participante (hombre/mujer), y el país en el que se encuentra la universidad estudiada (España: ES/ Italia: IT).

5. Resultados

5.1. La universidad como un contexto meritocrático

Las universidades se presentan como instituciones meritocráticas en busca de la excelencia académica. En este camino, presumen de contratar al personal más cualificado a través de procesos de selección neutrales y objetivos. Así, aquellos sujetos que, de manera individual y según su esfuerzo y méritos, son merecedores de ello logran acceder a un puesto de trabajo en el sistema universitario o mantenerse y promocionar luego en él. De este modo lo refleja esta entrevistada: “Yo lo que he percibido aquí es que si tienes méritos, se te reconocen y puedes desarrollarte” (E22. Mujer. ES). En esta línea, el trabajo, la constancia y la excelencia son señalados como los principales factores en el camino hacia el éxito profesional. Así lo expone este entrevistado italiano:

“Mi suerte en el puesto que he ganado ha sido que he hecho un buen currículum durante el doctorado, por lo que siendo concursos en los que contaban los títulos, he acumulado muchos de ellos” (E21. Hombre. IT).

Algunos discursos ponen en duda la meritocracia del sistema universitario. Algunas voces son muy contundentes y denuncian la existencia de un sesgo entre lo formal y la práctica universitaria cotidiana. En el caso español, la entrevistada 19 indica: “casi, casi, muchos concursos se cuecen en la plaza, no en el rectorado” (E19. Mujeres. ES), aludiendo a que antes de que se convoque el concurso público de una determinada vacante, ya se conoce quién va a ser la persona seleccionada; o el entrevistado 5 revela que, en muchos casos, es el propio sujeto cuya plaza se promociona quien elige a los miembros del tribunal que le evaluarán después en el correspondiente concurso: “Ya lo más absurdo es que un señor que se va a presentar ponga a su tribunal, que el departamento no pueda decir cuál es el tribunal, lo pone la propia persona. Esto si la sociedad lo conociera, pues nos quemaría” (E5. Hombre. ES).

En los procesos de evaluación entran en juego aspectos informales contrarios a los factores personales, como la productividad y la acumulación de méritos. Además, se observa una ligera mayor actitud crítica por parte del profesorado italiano, en comparación con el español. Así, la entrevistada 17 sentencia: “Digamos que aspectos personales como si eres o no buena en tu trabajo no es un elemento significativo” (E17. Mujer. IT). Del mismo modo, la académica 24 expone que “Al menos en la mentalidad italiana no existe la idea de promocionar porque verdaderamente se es valioso” (E24. Mujer. IT), y la 18 llega a considerar el sistema como una farsa: “En teoría el mérito funciona, pero esto es una farsa, el sistema meritocrático” (E18. Mujer. IT).

La siguiente cita ejemplifica la invisibilidad de la estructura informal en la universidad, la cual, sin embargo y como han reflejado las citas anteriores, afecta a su funcionamiento y al futuro laboral de las personas en ella: “Es bastante común el encontrar ese tipo de redes invisibles, que hay que hurgar para verlas, pero que sí, que al final acaban por ser redes que van a potenciar a determinadas personas en detrimento de otras, eso está clarísimo” (E4. Hombre. ES). Además, en ocasiones, la existencia de este contexto caracterizado por la micropolítica aparece como un rasgo inherente del sistema que debe ser aceptado y al que hay que adaptarse. De otro modo, la dificultad para avanzar profesionalmente será considerable. Como un profesor refiere:

“Si por obstáculo comprendemos el hecho de que a una persona muy brillante no se le concedan estas posibilidades porque no se evalúen exclusivamente las capacidades personales, entonces sí existen obstáculos. El peso de las relaciones, de la disponibilidad para realizar cosas que quizás no son exclusivamente académicas..., esto sí existe y de un cierto modo comprende un obstáculo. Después, frente a esto cada persona debe saber cómo actuar: en primer lugar, debe entender cuáles son los elementos y, en segundo lugar, cuánto está dispuesto a perder mientras que no acepte ciertas situaciones” (E8. Hombre. IT).

5.2. Las redes informales en la universidad

Las entrevistas están llenas de ejemplos sobre cómo las relaciones de confianza y amistad que se establecen entre diferentes personas (creando muchas veces grandes redes) afectan a la carrera profesional del profesorado universitario. Paradójicamente, el consenso a la hora de confirmar la existencia de estas redes es superior que ante el cuestionamiento de la meritocracia. La mayor parte de las personas entrevistadas hace alusión a su influencia. El entrevistado 33 es muy tajante al respecto, afirmando que sin estar integrado en estas redes es muy difícil progresar en la carrera académica: “Es el elemento central, o sea, luego además está bien que uno sea bueno. La gente que es buena, que trabaja, que investiga, lo tiene mucho más fácil en la promoción si tiene las redes. Ahora, promocionar sin las redes es complicado” (E6. Hombre. ES).

Entre las formas en que esta influencia se materializa destaca principalmente la alusión a la capacidad para poder intervenir durante los procedimientos de reclutamiento y selección del PDI, como evidencian casi todas las citas textuales incorporadas en este trabajo. Se reconocen, en ambos contextos, estrategias como contar con información acerca de los concursos que están por convocarse, realizar presión para que algunos sean convocados, la fijación del perfil de la plaza, la composición de las comisiones de selección, la aplicación del baremo general en cada uno de los procesos, o incluso la preselección de la persona candidata vencedora del concurso con anterioridad a su convocatoria.

Por otro lado, algunos ejemplos aluden a las redes de relación de manera indirecta, haciendo mención a un “criterio de afiliación” o a una tendencia a la endogamia, consistente en el apoyo a personas que forman parte del grupo de investigación desde la etapa de formación doctoral. Tal y como un profesor italiano afirma: “En la academia italiana existe un poco el criterio de la afiliación, esto quiere decir, que una persona que comienza con nosotros, y que tenemos la oportunidad de conocerla en el transcurso de los años, tendrá la posibilidad de entrar” (E2. Hombre. IT).

Aparecen algunas alusiones al papel de la familia o de las relaciones sentimentales en el caso español. Sin embargo, estas son anecdóticas si se comparan con el italiano, donde el papel del entorno familiar adquiere un rol esencial en las trayectorias profesionales del profesorado. En este caso, es común la alusión a una especie de sistema de cooptación familiar, en el que los hijos (varones) siguen los pasos de sus progenitores (varones), compartiendo departamento o facultad universitaria. Lo que podría considerarse como un efecto familiar,

en el que los descendientes eligen dedicarse a la profesión y campo de conocimiento de sus padres, se sitúa como una red familiar que condiciona las posibilidades de acceso y permanencia en la academia. Además, esta proporciona contactos con personas influyentes, lo que amplía el capital social con el que cuentan una vez que desarrollan su labor docente e investigadora, proporcionándoles, desde el inicio de sus trayectorias, una acumulación de ventajas:

“Hace muchos años estudiaba con un compañero que era hijo de un profesor universitario, estábamos en el mismo barco que el padre, era una red familiar. Veo cómo algunas personas que ocupan el poder han estado sobre las rodillas de otros profesores. Son lazos muy fuertes, casi familiares. Van más allá de los intereses. Pero esto no quiere decir que exista una especie de *loggia massonica*, que se sientan todos a la mesa, no. Es una red formada en las propias casas de las personas. Si todos los profesores universitarios vienen a mi casa a cenar, mi hijo los conocerá, y los llamará por su propio nombre, ¿entiendes? Esta es la red que se conforma”. (E3. Hombre. IT)

A pesar del reconocimiento generalizado de la existencia de redes que tratan de ejercer poder, se presentan discursos en los que de manera sutil se intenta restar importancia o incluso justificar su presencia. En este sentido, son comunes las referencias a la escasez de puestos en la universidad y al alto nivel de competitividad, por lo que ante una baja demanda de fuerza de trabajo, como si de una respuesta automática se tratase, mecanismos informales entran en juego para apoyar a las personas a las que se conoce y en quienes se confía. Así lo refleja el entrevistado 15: “El problema fundamental es que hay muchos candidatos para muy pocos puestos, por lo que los méritos son una condición previa pero existen además otras variables” (E15. Hombre. IT). Ello muestra la naturalización de ciertos tipos de prácticas, interiorizadas, asumidas, y reproducidas por parte del profesorado:

“Porque después también, nuestra profesión, también hacer una tesis doctoral... después no vales para muchas cosas, a lo mejor luego sí, pero un profesor de [nombre de la disciplina], después tiene muy difícil... [...]. Puedes hacer otras cosas, pero en el mundo y en una sociedad como la nuestra, la española, tan cerrada y tal, no es tan fácil después. Entonces, claro, ¿qué es lo más fácil? Favorecer que el de la casa, digamos, tenga, digamos, más ventajas”. (E2. Hombre. ES)

De manera específica, y en comparación con el caso español, en el italiano son numerosas las personas que defienden la existencia de este tipo de prácticas. Se trata de profesores que, abiertamente, confirman haberse beneficiado de estas durante sus trayectorias, como fue el caso del entrevistado 7, quien reconoce no haber encontrado dificultades en su desarrollo profesional gracias a ellas: “Realmente no, porque yo accedí formando parte de un grupo en el que ya estaba cuando realicé la carrera, me apreciaban y me querían, por lo que no han existido obstáculos. Diría que no, no identifico ningún obstáculo particular” (E7. Hombre. IT).

Además, algunos testimonios no solo revelan la defensa de este tipo de prácticas, sino la concepción de que incluso el sistema era más meritocrático en el pasado, cuando las prácticas de cooptación estaban menos limitadas:

“En el acceso [a la carrera] hoy existe más dificultad que en el momento en el que accedí yo. El mérito se reconocía más. Ahora no es usual que yo pueda decirle a un alumno competente, ‘ven’, porque no le puedo asegurar nada. Sin embargo, a mí me dijeron: ‘sí, en vez de ser magistrado u otra cosa, quiere ser profesor universitario existe la posibilidad, pero debe trabajar’. Y yo dije que sí. Ahora hay menos posibilidad” (E13. Hombre. IT).

Es importante remarcar, en primer lugar, que todos los ejemplos similares a los anteriores provienen de profesores varones y, en segundo término, que los testimonios de las personas entrevistadas revelan que las redes sociales influyen en las carreras laborales de dos formas: se beneficia a quienes forman parte de ellas, y se ralentiza o incluso coarta el desarrollo profesional de quienes no están integrados en ellas. Así, el siguiente ejemplo muestra la cara negativa de la moneda:

“La primera vez que me presenté al concurso de profesorado *associato* lo perdí. Había dos puestos disponibles, y en total éramos cuatro candidatos. Las cuatro éramos mujeres. Yo tenía la evaluación más alta, pero me dijeron que no debía ganar en aquel momento porque, no quiero entrar mucho en los detalles, había una mujer que tenía una recomendación más fuerte que la mía, por decirlo de algún modo. En un primer momento incluso me dijeron que no presentara la solicitud, para evitar una posible dificultad a la Comisión” (E11. Mujer. IT).

Como muestra el ejemplo anterior, en este caso encontramos tanto testimonios masculinos como femeninos de cómo las redes sociales perjudican el acceso a la carrera académica. No obstante, las redes y relaciones sociales no solo operan en los momentos claves de acceso o promoción en la carrera profesional, sino que están presentes en todas las prácticas cotidianas. La siguiente entrevistada destaca la importancia de las relaciones entre los miembros del departamento, enfatizando la parte negativa cuando tales relaciones no son buenas:

“Las relaciones desde luego son muy importantes, y te pueden afectar para muy bien siendo muy positivas, o te pueden afectar para muy mal. Yo creo que, desafortunadamente, yo he conocido muchos casos en que estas rela-

ciones han afectado de forma muy negativa [...]. Este departamento ha tenido muchísima historia de este tipo de relaciones muy complejas [...]. Entonces, sí influye muchísimo y te digo, desafortunadamente, en el caso de que esas relaciones no sean buenas, creo que pueden realmente dañar mucho la carrera profesional de una persona” (E18. Mujer. ES).

La entrevistada está aludiendo a las relaciones entre grupos dentro del departamento. En su testimonio, al igual que hacen otras personas participantes, narra cómo en un mismo departamento hay diferentes grupos (que a veces corresponden a grupos de investigación y otras han sido creados por afinidad de sus miembros) y cómo estos rivalizan por tener el poder en el departamento, esto es, porque sean sus formas de organizar las que prevalezcan en él.

5.3. La homosociabilidad y el impacto de género de las redes informales de poder

Uno de los principales aspectos encontrado en ambos contextos universitarios, aunque especialmente en el italiano, es la negación del impacto diferenciado de las redes de poder en hombres y mujeres. Este argumento se encuentra fundamentalmente en los discursos de los varones, pero también existen casos de mujeres que consideran que las redes afectan a ambos sexos por igual. Se defiende que el elemento clave es estar o no integrado en estas redes, no el sexo de la persona: “Sí, son redes asexuales, es decir, existen para los hombres y para las mujeres” (E2. Hombre. IT).

No obstante, parte de las personas entrevistadas exponen que las redes han estado tradicionalmente conformadas por una mayoría de hombres y que se siguen construyendo en la actualidad en base a patrones homosociales, perpetuándose así la masculinización del poder: “Es verdad que tradicionalmente la universidad española ha sido una universidad de hombres” (E7. Hombre. ES). La vinculación histórica entre poder y academia produce que los varones deseen seguir copando estos espacios, pero, además, estos se encuentran impregnados de normas, valores, reglas del juego, que han sido creadas por y para ellos; y de los que las mujeres, en la mayor parte de las ocasiones, se encuentran excluidas.

Así, la formación de redes bajo patrones homosociales se materializa en una mayor preferencia por mantener relaciones sociales, apoyar y valorar más y mejor a sujetos del mismo sexo. Esto es reflejado por el entrevistado 3, quien, por una parte, señala que las personas tienden a crear amistades con otras de su mismo sexo y, por otra, reconoce que, si una persona tiene que elegir a otra para trabajar con ella, por ejemplo en un equipo de gestión, va a elegir a sujetos en quien confíe, y confiará en aquellos a los que conoce:

“Yo con quien me relaciono [...], tu círculo, pues te llevas con más chicos que chicas, pero porque, porque eres chico. Igual que las chicas. Entonces, a lo mejor cuando llega ese momento de dirección te relacionas con los que tú sabes que van a funcionar, que les conozcas” (E3. Hombre. ES).

De forma similar lo expone la siguiente entrevistada, aunque en esta ocasión referida al caso italiano:

“No, no se apoya del mismo modo a hombres y mujeres. Esta es una cuestión fundamental, que no se ve. Las redes crean a sus similares. Es un sistema que siempre ha existido, dominado por el patriarcado y los hombres. Cada red crea nuevos nudos que apoyan a sus semejantes. Es una red que se multiplica buscando crear y replicar clones de ellos mismos. El hecho de que cada nudo sea masculino hace que se apoye en mayor medida a los varones” (E18. Mujer. IT).

Las personas entrevistadas exponen que se tiende a recomendar y a seleccionar a las personas que son similares a uno/a mismo/a. Así, quienes tienen influencia y poder, que son mayoritariamente hombres, recomiendan y eligen a otros hombres creando una desventaja competitiva para las mujeres. El entrevistado 2 lo expresa de esta forma: “Es verdad que hay un sector de hombres que solo eligen a hombres y que son muy sectarios en ese sentido” (E2. Hombre. ES), y la entrevistada 8 de la siguiente:

“Los hombres... Yo creo que se hacen un club más homogéneo que las mujeres y, y si hay hombres, si hay mayoría de hombres va a apoyar siempre a un hombre [...] Claro, por eso, porque los hombres se apoyan los unos a los otros. Entonces, si no se garantiza que en un tribunal haya la misma cantidad de hombres que mujeres, es que es... algo como... como el flujo de que todo siga igual. Que a lo mejor no se hace de manera consciente, aunque yo me temo que sí, pero bueno, los hombres apoyan a los hombres porque lo han hecho así tradicionalmente y ya está” (E8. Mujer. ES).

Otras personas hacen referencia a factores que justifican la reproducción homosocial. Así, por ejemplo, el entrevistado 3 alude a la existencia de características psicológicas de las mujeres que limitan su capacidad para ejercer el poder, o provocan que los varones no muestren una preferencia para trabajar con ellas. Como la cita refleja, entran en acción los estereotipos y prejuicios de género, a partir de los cuales las mujeres suelen considerarse personas con menor ambición e interés hacia el poder, así como con escasas capacidades para el liderazgo:

“No sé, la gestión del poder no es una cuestión de género, se trata de la política de la que se ocupan mejor los hombres que las mujeres. Está claro que para ser elegido tienes que dedicarte a la política, las mujeres en este sentido son más rígidas, me refiero al modo de relacionarte con los otros, no estoy hablando de la política nacional. En esto los hombres son mejores, me lo ha dicho una mujer. El mecanismo de la política masculina es más fácil, la agrupación entre hombres, los hombres entre ellos no se cuentan secretos, las mujeres sí y esto te hace débil, vulnerable” (E3. Hombre. IT).

También se señalan otras circunstancias que impiden o limitan la participación de las mujeres en estas redes, como las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral. Las mujeres siguen empleando más tiempo que los hombres en las responsabilidades familiares, lo que limita, entre otros, el tiempo disponible para integrarse en las redes y compartir tiempo con los/as compañeros/as de la organización, tanto dentro como fuera de ella. Como refleja la entrevistada 9, el trabajo académico y la familia ocupan todo el tiempo de las mujeres con hijos/as, por lo que no participan en los espacios informales donde se toman decisiones que son importantes para la carrera de las personas:

“Sabe, y es algo que yo no acepto, que para competir con hombres hay que utilizar las mismas armas que utilizan los varones: hay que estar a la hora de la copa, a la hora del café, a la hora de las cañas. ¡No! Terminé el trabajo, ‘hasta luego compañeros que tengo que ir a bañar niños, a leerles cuentos’. En ese momento que tú vas a bañar niños es cuando ellos reparten los cargos de poder” (E9. Mujer. ES).

Al igual que esta entrevistada, otros también destacan algunas actividades informales realizadas por compañeros de trabajo en las que las mujeres están poco presentes, se desarrollen estas fuera de la facultad –como reunirse para comer o cenar, para tomar algo o para ver alguna retransmisión deportiva, entre otras formas de socialización después del trabajo– o bien dentro de la propia universidad –como tomar café con compañeros/as o simplemente socializar con ellos/as, compartiendo experiencias–.

Acabar con este tipo de obstáculos organizacionales se presenta como uno de los retos principales de las instituciones universitarias. No obstante, se convierte en un círculo vicioso, en el que los privilegiados, aun siendo conscientes de su privilegio y de las consecuencias negativas que de ello se derivan, son los responsables inmediatos y quienes tienen la capacidad de decidir e intervenir en pro de la igualdad. Tal y como una profesora italiana concluía:

“De este modo, la universidad perpetuará ciertos modelos mientras que no sea consciente de ello. El problema es que cuando alguien intenta hacerle ver determinadas situaciones, una vez que es evidente que existe una injusticia, la universidad que es considerada como la cuna de la cultura, de la madurez, etc., debería resolver este problema; es en este punto cuando entra en juego el hecho de que el top management en la universidad esté constituido por hombres, por lo que de algún modo al final intentan perpetuar esta forma de poder que tienen”. (E11. Mujer. IT).

6. Conclusiones y reflexiones finales

El sistema universitario se presupone como un contexto en el que la participación de sus protagonistas, en este caso el profesorado docente e investigador, responde a criterios objetivos y transparentes (Reynolds *et al.*, 2018; van den Brink *et al.*, 2010). La excelencia y la meritocracia se presentan, así, como dos de los principales valores de la institución académica (Vayreda *et al.*, 2019). A pesar de ello, los resultados de este estudio muestran la existencia de prácticas micropolíticas que impregnan la vida académica y vulneran ambos principios. La estructura informal de la organización tiene influencia en los procesos de acceso y promoción en la carrera académica de ambos sexos. Así lo refleja el profesorado español e italiano participante en este estudio, el cual refiere la existencia de elementos subjetivos que generan un sesgo entre lo formal y la práctica universitaria cotidiana, llegando a configurarse en ocasiones como auténticos mecanismos a través de los que se ejerce el poder.

Por un lado, las redes sociales, entendidas como las relaciones informales de confianza y amistad con compañeros/as y superiores, en general, y con personas con capacidad de decisión en los departamentos, en particular, son señaladas como un factor decisivo en el éxito profesional. De manera específica, el profesorado italiano visibiliza en mayor medida estas prácticas no meritocráticas en el seno de la organización académica. En comparación con los sujetos españoles, estos parecen asumir la endogamia y el papel de la “red familiar” como una característica intrínseca de la carrera universitaria en Italia. En contraste con el procedimiento formal y legal de la *chiamata diretta*, ciertas prácticas arbitrarias son defendidas y justificadas.

Ante la creciente competitividad en el acceso y promoción en la carrera, causada principalmente por la escasez de convocatorias de plazas, la posibilidad de influir en los procesos de reclutamiento se considera una estrategia óptima. Así, numerosos mecanismos derivados de formar parte de ciertas redes de influencia son descritos, como el acceso a información, la posibilidad de ejercer presión para que determinados concursos sean celebrados, la fijación del perfil de la plaza para beneficiar a un/a candidato/a sobre otros/as, etc. Es im-

portante remarcar que la mayor parte de las voces que confirman haberse beneficiado de las situaciones enumeradas y que defienden tales prácticas son varones.

Por otro lado, se visibiliza una tendencia hacia la homosociabilidad (Kanter, 1977; O'Connor y O'Hagan, 2016), de modo que la tradicional masculinización de las redes de poder favorece las trayectorias de los varones, afectando de un modo negativo a las carreras de las mujeres. La exclusión de las académicas de estos espacios se produce como consecuencia de diversos factores. Algunos profesores varones hacen referencia a los atributos individuales psicológicos de las mujeres. Otros aluden a que se rodean fundamentalmente de otros hombres porque se sienten más identificados y cómodos trabajando con ellos.

Por su parte, las profesoras, además de remarcar el aspecto anterior, exponen que las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral (consecuencia de la escasa o nula corresponsabilidad masculina) restringen su tiempo y disponibilidad. Así, las responsabilidades domésticas y de cuidado dificultan su participación en espacios informales (comidas, cenas y otras reuniones informales hasta altas horas, etc.) donde se toman decisiones importantes, que pueden llegar incluso a impactar en las trayectorias laborales. Todo esto contribuiría a perpetuar el sistema y a limitar el desarrollo profesional de las mujeres.

A pesar de todo lo expuesto, la imagen general de la universidad como institución basada en un sistema meritocrático de funcionamiento, así como la convicción social de que en ella no existe discriminación de ningún tipo, permanecen vigentes. Esta se sitúa como una de las causas por las que continúa habiendo tan pocas mujeres en las principales posiciones, puesto que si se considera que el sistema funciona bien y que no existe desigualdad, difícilmente se va a intervenir para eliminarla. Tal y como Guil (2016), advierte: "Es hora por tanto de que la Universidad haga suya la causa de la igualdad, dejando atrás los tiempos de discriminaciones sin fundamento alguno".

Los resultados de esta investigación coinciden con la teoría previa y las conclusiones de otras investigaciones en otros contextos. Así, este estudio contribuye a visibilizar las prácticas que dificultan o evitan que el mérito prevalezca y que la universidad se acerque a la ansiada excelencia académica. En este punto, consideramos justificado preguntarnos cuándo se va a abordar esta realidad que perjudica a unas personas sobre otras y que, de manera particular, afecta a las mujeres.

Financiación. Este trabajo fue realizado con financiación del Ministerio de Educación y Formación Profesional del Gobierno de España, a través de las ayudas de Formación de Profesorado Universitario; y del Grupo Santander, a través del Programa de ayudas de formación de personal investigador de la Universidad de Salamanca.

Referencias Bibliográficas

- Acker, Sandra y Armenti, Carmen (2004). Sleepless in academia. *Gender and Education*, 16(1), 3-24. doi: <https://doi.org/10.1080/0954025032000170309>
- Bagilhole, Barbara (2016). An analysis of male cultural hegemony in senior management in UK Academia. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 9-23. doi: <http://dx.doi.org/10.5209/INFE.53778>
- Durán-Bellonch, Mar e Ion, Georgeta (2014). Investigadoras con éxito en la universidad... ¿cómo lo han logrado? *Educación XXI*, 17(1), 39-58. doi: <https://doi.org/10.5944/educxx1.17.1.10704>
- European Commission (2019). *She figures 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Ellemers, Naomi (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, 275-298. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>
- Fritsch, Nina-Sophie (2015). At the leading edge—does gender still matter? A qualitative study of prevailing obstacles and successful coping strategies in academia. *Current Sociology*, 63(4), 547-565. doi: <https://doi.org/10.1177/0011392115576527>
- Gaete-Quezada, Ricardo (2018). Acceso de las mujeres a los cargos directivos: universidades con techo de cristal. *CS*, 24, 67-90. doi: <http://dx.doi.org/10.18046/recs.i24.2431>
- Gallego-Morón, Nazareth et al. (2020). Revisión sistemática de la literatura sobre el fenómeno del techo de cristal en las universidades españolas. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 11(31), 130-149. doi: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2020.31.710>
- Gandhi, Meenakshi y Sen, Kakoli (2020). Missing women in Indian university leadership: Barriers and facilitators. *Educational Management Administration & Leadership*. doi: <https://doi.org/10.1177/1741143219896048>
- Glaser, Barney y Strauss, Anselm (1967). *The discovery grounded theory: Strategies for qualitative research*. Nueva York: Aldine de Gruyter.
- Gómez, M^a del Carmen (2015). *Presencia, evolución y participación de las mujeres en la universidad: la Universidad de Cádiz*. Tesis Doctoral, Universidad de Cádiz, España.
- Gorshkova, I. D. y Miryasova, Olga (2020). Gender inequality in current Russian higher education institutions. *Woman in Russian Society*, 1, 29-44. doi: <https://doi.org/10.21064/WinRS.2020.1.3>
- Guil, Ana (2016). Techos universitarios de cristal blindado. *Investigaciones Feministas*, 7 (2), 25-39. doi: <http://dx.doi.org/10.5209/INFE.53964>
- Harford, Judith (2018). The perspectives of women professors on the professoriate: A missing piece in the narrative on gender equality in the university. *Education Sciences*, 8(2), 50. doi: <https://doi.org/10.3390/educsci8020050>
- Holgersson, Charlotte (2013). Recruiting managing directors: Doing homosociality. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 454-466. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00595.x>

- Hoyle, Eric (1982). Micropolitics of educational organisations. *Educational Management Administration & Leadership*, 10(2), 87-98.
- Infestas, Gil (1991). *Sociología de la Empresa*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Izquierdo, María Jesús *et al.* (2008). Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica. *Arxius de Ciències Socials*, 19, 75-90.
- Jungbauer-Gans, Monika y Gross, Christiane (2013). Determinants of success in university careers: Findings from the German academic labor market. *Zeitschrift für Soziologie*, 42(1), 74-92. doi: <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2013-0106>
- Kanter, Rosabeth M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Leberman, Sarah I. *et al.* (2016). Unless you are collaborating with a big name successful professor, you are unlikely to receive funding. *Gender and Education*, 28(5), 644-661. doi: <https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1093102>
- Martínez, Carmen (2008). El acceso a la cátedra en las politécnicas. En Capitolina Díaz y Elena Carantoña (Eds.): *Mujeres en la alta dirección. La carrera profesional de las mujeres en la empresa, la administración y la universidad* (pp. 79-88). Madrid: Instituto de la Mujer.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional [MEFP] (2020). *Estadística de Personal de las Universidades (EPU). Curso 2018/2019*. Disponible en: <https://bit.ly/3jCIGxI> (consultado el 24 de octubre de 2020).
- Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca [MIUR] (2020). *Portale dei dati dell'istruzione superiore*. Disponible en: <http://ustat.miur.it/dati/didattica/italia/atenei> (consultado el 21 de octubre de 2020).
- Moodly, Adele L. y Toni, Noluthando (2017). Accessing higher education leadership: Towards a framework for women's professional development. *South African Journal of Higher Education*, 31(3), 138-153. doi: <https://doi.org/10.20853/31-3-917>
- Montes-López, Estrella. (2017a). *Desarrollo de la carrera académica y género: Las explicaciones que el profesorado universitario da a la desigual posición de la mujer en la Universidad de Salamanca*. Tesis Doctoral. Universidad de Salamanca, España.
- Montes-López, Estrella. (2017b). La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la academia. *Feminismo/s*, 29, 221-242. doi: 10.14198/fem.2017.29.09
- Montes-López, Estrella y O'Connor, Pat (2019). Micropolitics and meritocracy: improbable bed fellows? *Educational Management Administration & Leadership*, 47(5), 678-693. doi: <https://doi.org/10.1177/1741143218759090>
- Morley, Louise (2000). The micropolitics of gender in the learning society. *Higher Education in Europe*, 25(2), 229-235. doi: <https://doi.org/10.1080/713669263>
- Nielsen, Mathias W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3): 386-399. doi: <https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>
- Nielsen, Mathias W. (2017). Reasons for leaving the academy: A case study on the 'opt out' phenomenon among younger female researchers. *Gender, Work & Organization*, 24(2), 134-155. doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12151>
- Obiol, Sandra y Villar, Alicia (2016). Locas por la ciencia: las dificultades de rendir cuentas y cuidar. *Mètode: Revista de difusió de la Investigació*, 92, 37-42. doi: <http://dx.doi.org/10.7203/metode.7.8080>
- O'Connor, Pat (2014). *Management and gender in higher education*. Manchester: Manchester University Press.
- O'Connor, Pat & O'Hagan, Clare (2016). Excellence in university academic staff evaluation: a problematic reality? *Studies in Higher Education*, 41(11), 1943-1957. doi: <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.1000292>
- O'Connor, Pat *et al.* (2020). Micro-political practices in higher education: a challenge to excellence as a rationalising myth? *Critical Studies in Education*, 61(2), 195-211. doi: <https://doi.org/10.1080/17508487.2017.1381629>
- Picardi, Ilenia (2017). *La dimensione di genere nelle carriere accademiche: Riflessività e cambiamento nel progetto pilota GENOVATE@ UNINA*. Federico II University Press: Napoli.
- Picardi, Ilenia (2019). The glass door of academia: Unveiling new gendered bias in academic recruitment. *Social Sciences*, 8(160), 1-14. doi: <https://doi.org/10.3390/socsci8050160>
- Redmond, Petrea *et al.* (2017). Becoming a female leader in higher education: investigations from a regional university. *Gender and Education*, 29(3), 332-351. doi: <https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1156063>
- Repiso, Rafael *et al.* (2020). Titularidad y cátedras en Comunicación en España (2000-2019). Distribución, ritmos de promoción, transferencia entre universidades y endogamia. *El profesional de la información (EPI)*, 29(4), e290422. doi: <https://doi.org/10.3145/epi.2020.jul.22>
- Reynolds, Amy C. *et al.* (2018). Perceptions of success of women early career researchers. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 9(1), 2-18. doi: <https://doi.org/10.1108/SGPE-D-17-00019>
- Riegraf, Birgit y Weber, Lena (2017). Excellence and gender equality policies in neoliberal universities. *Gender a výzkum / Gender and Research*, 18(1), 92-112. doi: <http://dx.doi.org/10.13060/25706578.2017.18.1.351>
- Rodríguez, Adelina (2015). *Trayectorias laborales: el caso de los catedráticos y las catedráticas de la Universidad de León*. Tesis Doctoral, Universidad de León, España.
- Sanz-Menéndez, Luis *et al.* (2013). Time to tenure in Spanish universities: An event history analysis. *PLoS one*, 8(10), e77028. doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0077028>
- Thun, Cecilie (2020). Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia. *Gender, Work & Organization*, 27(2), 166-180. doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- van den Brink, Marieke y Benschop, Yvonne (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507-524. doi: <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- van den Brink, Marieke y Benschop, Yvonne (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460-492. doi: <https://doi.org/10.1111/joms.12060>
- van den Brink, Marieke *et al.* (2010). Transparency in academic recruitment: a problematic tool for gender equality? *Organization Studies*, 31(11), 1459-1483. doi: <https://doi.org/10.1177/0170840610380812>
- Vayreda, Agnès *et al.* (2019). Subjectivation processes and gender in a neoliberal model of science in three Spanish research centres. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 430-447. doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12360>

Vázquez-Cupeiro, Susana y Elston, Mary Ann (2006). Gender and academic career trajectories in Spain: From gendered passion to consecration in a Sistema Endogámico? *Employee Relations*, 28(6), 588-603. doi: <https://doi.org/10.1108/01425450610704515>

Nazareth Gallego-Morón:

Universidad Pablo de Olavide. Doctoranda en Ciencias Sociales. Diplomada en Educación Social y Trabajo Social y Máster en Género e Igualdad. Miembro del Observatorio de género sobre economía, política y desarrollo GEP&DO (UPO). Sus principales líneas de investigación giran en torno a la economía feminista y el análisis de la participación femenina en los mercados de trabajo, en especial en el estudio de la discriminación de género en la Educación Superior. Ha participado en numerosos congresos nacionales e internacionales. Entre sus publicaciones más recientes destacan los artículos: “Análisis de género de las barreras en la promoción académica. Estudio de caso de una universidad argentina”, publicado en la revista *Perfiles Latinoamericanos*; “Revisión sistemática de las causas del techo de cristal en las universidades españolas”, publicado en *REIS*, y “Techo de cristal en la universidad. Si no lo veo no lo creo”, publicado en la *Revista Complutense de Educación*.

Estrella Montes-López:

Universidad de Salamanca. Profesora Ayudante Doctora en el Departamento de Sociología y Comunicación de la Universidad de Salamanca. Es Diplomada en Trabajo Social, Licenciada en Sociología, Máster en Servicios Públicos y Políticas Sociales y Doctora en Sociología, con premio extraordinario de doctorado. Su línea principal de investigación se centra en los estudios de Educación Superior y relaciones de género, centrándose específicamente en las dificultades de acceso de las mujeres a las posiciones superiores en la academia. Sobre este tema tiene diversas publicaciones y ha realizado múltiples comunicaciones en congresos nacionales e internacionales, además de en otros espacios, como el Parlamento Europeo, donde fue invitada a participar en la audiencia “Women’s careers in science and university and glass ceilings encountered”. Entre sus publicaciones recientes destacan los artículos: “Micropolitics and meritocracy: improbable bed fellows?”, publicado en la revista *Educational Management Administration & Leadership* y “Micro-political practices in higher education: a challenge to excellence as a rationalising myth?”, publicado en la revista *Critical Studies in Education*. 3