

# Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria<sup>1</sup>

## Gender barriers in the professional development of women university graduates

DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2011-355-021

Trinidad Donoso

Pilar Figuera

María Luisa Rodríguez Moreno

*Universidad de Barcelona. Facultad de Pedagogía. Departamento Métodos de Investigación y Diagnóstico. Barcelona, España.*

### Resumen

La finalidad de la investigación presentada es identificar aquellos factores que actúan de barreras de género para las estudiantes universitarias en relación a su proyecto profesional. Los objetivos son: (a) identificar la importancia que el alumnado universitario le concede al trabajo y la percepción de roles de género en el mundo laboral; (b) establecer las aspiraciones al liderazgo de las mujeres de la muestra y su relación con el miedo a la evaluación negativa y (c) analizar las actitudes ante las redes sociales y su valor en el desarrollo profesional. La investigación se llevó a cabo con un grupo de 298 estudiantes de las Facultades de Pedagogía y de Formación del Profesorado de la Universidad de Barcelona.

La metodología que se utilizó es la propia de un estudio descriptivo/compreensivo, de carácter exploratorio, combinando estrategias de recogida de información cualitativas y cuantitativas. El estudio cuantitativo se realizó mediante un cuestionario elaborado expresamente para la investigación (QBP). Este primer análisis se complementó con un estudio cualitativo a través de

---

<sup>(1)</sup> Este trabajo forma parte de una investigación financiada por el Institut Català de les Dones en la convocatoria 2006-07.

cuatro grupos de discusión en el que participaron un total de 53 estudiantes. Las conclusiones apuntan a que las estudiantes universitarias presentan elevadas metas profesionales, pero buscan compatibilizar el trabajo con otros roles vitales. En relación a las aspiraciones de futuro, se posicionan a favor de un liderazgo de tipo experto frente a un liderazgo empresarial; quizás, por ello no están inclinadas a crear redes sociales con fines exclusivamente profesionales y abogan por redes más cooperativas. Por último, el miedo a la evaluación negativa podría ser, a la luz de los resultados, la barrera que más condicionará el progreso profesional de la mujer universitaria. En cuanto a las técnicas empleadas, el *focus group* ha aparecido como una técnica extremadamente valiosa, al configurarse como un espacio de creación de conocimiento colectivo y de estímulo reflexivo.

*Palabras clave:* mujer, estudiantes universitarios, desarrollo profesional, aspiraciones ocupacionales, situaciones de género, barreras de género, redes sociales, aspiraciones al liderazgo.

### **Abstract**

The purpose of the research is to identify the factors that act as gender barriers for university students as regards their professional project. The objectives are: (a) to identify the importance university students give to work and the perception of gender roles in the labour market; (b) to establish how the women in the sample aspire to leadership and their relationship with the fear of a negative assessment, and (c) to analyze attitudes to social networks and their value in professional development. The research was carried out amongst a group of 298 students from the Faculties of Pedagogy and Teacher Training at the University of Barcelona.

The methodology used was what is typical for an exploratory descriptive/comprehensive study, combining qualitative and quantitative data collection strategies. The quantitative study was carried out using an ad hoc questionnaire specifically prepared for the research (QBP). This first analysis was complemented with a qualitative study in the form of four discussion groups in which a total of 53 students participated. The conclusions show that university students have high professional goals but seek compatibility between their work and other vital roles. In connection with future aspirations, they are positioned in favour of leadership of an expert type as opposed to corporate leadership. Perhaps for this reason, they are not inclined to create social networks for exclusively professional purposes and advocate more cooperative networks. Finally, and in the light of the results, fear of a negative assessment may be the barrier that could most condition the professional progress of women university graduates. As regards the techniques used, the focus group has proven to be an extremely valuable tool, acting as a space for the creation of collective know-how and reflexive stimulus.

*Keywords:* woman, university students, professional development, occupational aspirations, gender issues, gender barriers, networking, leadership aspirations.

## Las barreras de género a lo largo del desarrollo profesional de la mujer

En estos últimos veinte años se ha desarrollado un importante corpus de investigación, de ámbito nacional e internacional, que permite documentar la persistencia de barreras que impiden el desarrollo profesional de las mujeres universitarias (destacamos los recientes trabajos de Meyer, 2003; Belle, 2002; Mattis, 2004; Cubillo y Brown, 2003; Fernández y Cabral-Cardoso 2006; Coronel 2005; Muñoz Soler, 2004; Suárez, 2006). Dichas barreras son el resultado de fenómenos discriminatorios comunes y tradicionalmente admitidos sin que hombres y mujeres sean necesariamente conscientes de ellos (Meyer, 2003). Sus consecuencias quedan patentes en aquellos momentos clave del proceso de desarrollo de la carrera profesional de las mujeres: a la hora de decidir y en las transiciones académicas y profesionales; en la integración en las organizaciones y, de manera significativa, en la consolidación de su carrera profesional.

El estudio de las barreras de género que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres se justifica por dos motivos principales. A nivel económico, su importancia radica en la necesaria optimización de los recursos humanos existentes, por su peso en la economía actual. A nivel social, porque las cargas emocionales anexas a la subordinación de género implican gran desgaste de energía y de capital humano (Walby, 2002). ¿En qué medida es consciente la mujer universitaria de que la dimensión «género» afecta su identidad y su desarrollo profesional? No cabe duda que la explicitación y la visibilidad de este tipo de filtros es un primer paso en la eliminación de estas barreras.

El término barrera hace referencia a aquellos factores que impiden, dificultan o, como mínimo, no facilitan el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres (Rodríguez-Moreno, 1992). Una parte de estas se han construido socialmente y en cada cultura existen, como señalan Le Pors y Milewski (2002), representaciones consensuadas e implícitas sobre lo que son y deben ser hombres y mujeres. Estos estereotipos de género representan el conjunto estructural de creencias sobre las características que generalmente se piensa que son propias y deseables en la mujer y en el hombre.

Desde la investigación se han elaborado tipologías de barreras atendiendo a: (1) si son internas o externas –línea difícil de determinar como se comprueba en los estudios–; (2) si pueden calificarse de sociales, interpersonales, actitudinales o interactivas; (3) si actúan antes o después de la inserción; (4) o si son producto de la interactividad de factores combinados en diferentes momentos de la carrera profesional (Harmon, 1977; Farmer, 1985, 1997; Swanson y Woiatke, 1997; Swanson y Tokan, 1991; Phillips y Imhoff, 1997; Russell y Burgess, 1998; Fitzgerald y Rounds, 1993; Melamed, 1995).

Ya en un principio las elecciones académicas muchas veces se hacen sesgadas o estereotipadas. La influencia del género en este aspecto queda demostrada en trabajos clásicos como el de Borderias y Carrasco (1994), o los más recientes de Ballarín (2001), Elejabeitia y López (2003) y se aportan evidencias en informes presentados por diversos Institutos especializados (Instituto de la Mujer, 1999, 2000; Instituto Andaluz de la Mujer, 1999; e Instituto Navarro de la Mujer, 2000 entre otras muchas publicaciones).

En la incorporación laboral sigue todavía suficientemente extendida la discriminación informal en los procesos de selección, promoción y compensación laboral, muy difícil de evaluar y/o de medir (Bom, 1994). Y es que la investigación aplicada ha demostrado que, mientras los candidatos competentes son preferidos a los incompetentes, los hombres muy competentes son preferidos a las mujeres muy competentes (Melamed, 1995; Butler y Skattebo, 2004). La discriminación inadvertida o disimulada puede estar sutilmente presente en los instrumentos diagnósticos de selección, evaluación y promoción (tests, escalas e instrumentos de medida) (Alimo-Metcalfe, 1995; Espín y otras, 2005).

En el puesto de trabajo, a las barreras ya estabilizadas en las organizaciones empresariales (Morrison y Von Glinow, 1990) hay que añadir la multiplicidad de roles a los que deben enfrentarse las mujeres a lo largo de su vida. La jornada múltiple no es sólo una suma de jornadas sino, por tomar la expresión de Coria et ál. (2005), *una superposición* de estas, con todas las problemáticas que conlleva.

Desde la perspectiva psicopedagógica incluimos estas situaciones en el marco de la orientación para las transiciones (Riverin-Simard, 1993; Rodríguez Moreno, 2003). Los trabajos desarrollados desde esta perspectiva han evidenciado que las mujeres muestran una serie de peculiaridades y de obstáculos propios (Gimeno y Rocabert, 1998; Suárez, 2006) que llevan a cuestionar la aplicabilidad de las teorías de desarrollo profesional diseñadas para hombres, a las mujeres (Sterrett, 1999).

## **Barreras internas que afectan al desarrollo profesional de las mujeres universitarias**

En la perspectiva del desarrollo de la carrera profesional y de las trayectorias de las jóvenes universitarias, tratamos de analizar aquellas barreras que, en estudios anteriores, aparecen como más significativas en relación a la percepción que tienen las

estudiantes de su vida profesional futura (Benjumea y Aragón, 2005; Fernández y Cabral-Cardoso, 2006). En esta presentación dejaremos de lado las elecciones profesionales y los estereotipos de género que han estado presentes en estas elecciones (en nuestro contexto destacamos los trabajos del Instituto Navarro de la Mujer, 2000; González, 1999; Universidad de Navarra, 2000; y López Sáez, 1995).

### **Importancia concedida al trabajo y perspectiva del rol de género en el mundo del trabajo**

La centralidad del rol se define como la importancia que una persona concede al trabajo como rol vital. Las investigaciones apuntan al género como variable moduladora entre la importancia de un rol (*rol salience*) y los conflictos con otros roles (Amatea et ál., 1986). De manera generalizada, los hombres asignan un papel relevante al trabajo, mientras que las mujeres tienden a asignar gran importancia y centralidad a otros muchos roles (Reitzes y Mutran, 2002). La centralidad de rol se considera vital en la valoración de las dificultades que se pueden experimentar en la combinación trabajo/familia y estará, por lo tanto, estrechamente relacionada con los conflictos de roles y con la compatibilización de vida laboral y vida familiar.

Las investigaciones muestran que mayor satisfacción laboral conlleva mayor importancia del trabajo. Ahora bien, en el caso de las tituladas universitarias, este incremento no interfiere en la importancia que se da a las otras áreas vitales, y los datos apuntan hacia un establecimiento más globalizado de todos los roles vitales (Figuera, 1996; Paterna Martínez, 2002). En las últimas investigaciones sobre esta temática realizada con población universitaria se concluyó que las mujeres participantes con altos niveles de identidad con un rol (la familia) presentaban altos niveles de conflicto de roles en comparación con los hombres (Biggs y Brough, 2005; Van Vianen y Fischer, 2002).

### **Aspiraciones al liderazgo**

Sigue estando presente en el colectivo universitario la cuestión de las pocas mujeres implicadas en la dirección y en la gestión. Las cifras sitúan en un 20% el porcentaje de mujeres con altos cargos en la administración pública; y en un 33% el porcentaje de mujeres que ostentan cargos de gerencia en empresas (según cifras del INE, 2008). Algunas de las razones aducidas podrían ser las amplias fracturas socio-económicas que presenta la evolución de hombres y mujeres, los estereotipos sexistas (Espín, et ál.,

2005; Fleming, 2005) y otras variables debidas a los atavismos familiares que todavía perduran (Cubillo y Brown, 2003). Por otro lado, autoras como Muñoz Soler (2004) han observado la existencia de diferentes tipologías de liderazgo que tienen representación diferente en función del género.

### **La creación de capital social. Redes sociales y actitud hacia el Networking**

La creación de capital social o desarrollo de las redes sociales aparece cada vez más como objeto de estudio, e incluso en propuestas formativas, debido principalmente a la importancia que esta variable tiene en el acceso al mercado de trabajo y en la promoción dentro de la profesión (véase la revisión exhaustiva sobre este tema realizado por Villar, 2006). Desde el ámbito universitario, los estudios coinciden en destacar como principal vía de acceso al trabajo los contactos personales (Universidad de Navarra, 2000; Figuera et ál., 2007), con un nivel de efectividad muy superior a las vías formalizadas (como los servicios de inserción o la prensa). Más allá del acceso, la influencia de las redes sociales en la promoción profesional está, también, ampliamente documentada (Villar, 2006).

Un dato importante es que los comportamientos y actitudes hacia el *networking* entre hombres y mujeres son marcadamente diferentes y, como consecuencia, son diferentes también los efectos sobre las carreras profesionales de ambos grupos sociales, ya que las acciones de networking se traducen en una ganancia de visibilidad interna y en una participación en actividades profesionales. El efecto de estas variables es acumulativo, en el sentido de que las actitudes hacia la creación de redes sociales influirán sobre los comportamientos o acciones de networking y, estos, a su vez, determinarán la calidad y características finales de las redes de la persona y su función en el progreso profesional.

### **El miedo a la evaluación negativa**

Finalmente, de aquellas barreras actitudinales próximas a las características de la personalidad y directamente relacionadas con los niveles altos de calificación, así como en las de promoción, se destaca el miedo a la evaluación negativa (Watson, y Friend, 1969; Welch, 1997). Esta barrera, muy desarrollada en la década de los 70 (Powell, 1991) ha pasado a considerarse por algunas autoras una barrera más inventada que

real (Barbera, Sarrió y Ramos, 2000). A pesar de estos planteamientos las investigaciones siguen haciéndose eco de esta variable y los resultados apuntan a que el miedo a la evaluación negativa está inversamente relacionado con las ejecuciones de las mujeres en puestos de mando (Boatwright y Egidio, 2003; Moreno Sánchez, 2004; Carrasco Macías, 2004).

La finalidad de esta investigación es identificar los factores que actúan de barreras de género para una muestra de estudiantes universitarias en relación a su proyecto profesional. Tiene como objetivos:

- Identificar la importancia que el alumnado universitario le concede al trabajo y la percepción que tiene de roles de género en el mundo del trabajo;
- Establecer las aspiraciones al liderazgo de las mujeres de la muestra y su relación con el miedo a la evaluación negativa.
- Analizar las actitudes ante las redes sociales y su valor en el desarrollo profesional.

## Metodología

La metodología que se utilizó es la propia de un estudio descriptivo/compreensivo de carácter exploratorio, combinando estrategias cualitativas y cuantitativas para atender a los diferentes objetivos específicos de la investigación. Se utilizaron dos técnicas de recogida de información: el Cuestionario de Barreras Percibidas (QBP) y cuatro grupos de discusión con el objetivo de complementar los resultados obtenidos con el cuestionario.

El cuestionario QBP fue cumplimentado por un total de 298 estudiantes de las Facultades de Pedagogía y Formación del Profesorado de la Universidad de Barcelona. Se seleccionaron grupos de los diferentes niveles y estudios de las facultades señaladas. El acceso a la muestra fue a partir de las asignaturas del área metodológica. El perfil de la muestra corresponde fundamentalmente a mujeres (88%) pues los estudios que cursan están muy feminizados al igual que sus salidas profesionales. La muestra se distribuyó entre las distintas titulaciones que se imparten de la siguiente manera: Pedagogía (38%), Formación de Profesorado (32%) y Educación Social (23%). Y, con menor presencia, de Trabajo Social (5%) y Psicopedagogía (2%).

## El Cuestionario de Barreras Percibidas (QBP)

El Cuestionario de Barreras Percibidas (QBP) está estructurado en dos apartados. El primer apartado referido a variables contextuales: académicas, sociodemográficas, laborales y sociofamiliares. El segundo apartado incluye un total de cinco escalas que miden las variables investigadas: aspiraciones al liderazgo, la relevancia del rol del trabajo, el miedo a la evaluación negativa, la actitud hacia las redes sociales y la percepción del rol de género. Todas las escalas son de tipo Likert con cinco alternativas de respuesta.

La Escala de Aspiraciones al Liderazgo, *Career Aspiration Scale* (CAS) (O'Brien et ál., 1996) incluye dos subescalas: aspiraciones formativas y aspiraciones de liderazgo. Consta de diez ítems que miden la intención de promocionar, formar y dirigir a otros y ser reconocido/a como líder en el campo profesional propio.

La Escala de Actitudes hacia el *Networking* está recogida del trabajo de Villar (2006) sobre la construcción de capital social en las universidades. Está compuesta de 10 ítems que reflejan las creencias o esquemas implícitos respecto a las consecuencias sociales (costos y beneficios) que pueden derivarse de la realización de conductas proactivas orientadas a la creación de *vínculos sociales* (Op. cit: 80).

La Escala de Relevancia del Trabajo (Figuera, 1995) mide la importancia personal asignada a la actividad laboral como rol vital, definida como la implicación y el compromiso que una persona expresa con un proyecto profesional y con el éxito del mismo. La base conceptual de la escala proviene del concepto de *saliencia* de rol, de Super y cols., y tiene en cuenta las dos dimensiones de la relevancia del rol: la importancia o significado del éxito en la vida profesional y la implicación personal en la consecución de las metas laborales, entendida como la disposición a invertir tiempo y energía para su consecución. Para la elaboración de los ítems se partió de la escala *The Life Role Saliency Scales* (LRSS) de Amatea et ál. (1986).

La escala breve de Miedo a la Evaluación Negativa (Brief Fear Negative Evaluation Scale, BFNE) (Leary, 1983; Collimore et ál. 2006) mide la angustia que produce la evaluación negativa de los otros y las expectativas de que los otros puedan evaluarnos negativamente. Consta de 12 ítems.

La escala PRGT (*Percepciones de Rol de Género en el Trabajo*) fue elaborada específicamente para la investigación. Consta de 24 ítems o preguntas que representan rasgos comportamentales de las personas en el mundo del trabajo, todos ellos relacionados en mayor o menor medida con estereotipos sobre hombres y mujeres.



El análisis psicométrico del cuestionario se realizó con una validación interjueces y una prueba piloto a una muestra de 83 alumnos y alumnas. Los análisis estadísticos demostraron una adecuada consistencia interna de fiabilidad estimada con el coeficiente alfa de Cronbach, cuyos resultados oscilan entre 0,874 y 0,668. Así mismo, el análisis empírico de los ítems ha mostrado consistencia interna significativa en relación al resto de los ítems que conformaban cada escala, además de que todos han resultado ser discriminatorios (véase Rodríguez, Freixa y Vila, 2008).

### **Los grupos de discusión**

Se constituyeron cuatro grupos de discusión, con una duración de dos horas a dos horas y media, conducidos por una dinamizadora y una observadora. En los grupos de discusión participaron un total de 53 mujeres que colaboraron voluntariamente con el estudio. Las estudiantes procedían de las titulaciones de Pedagogía, Educación Social y Psicopedagogía. Las escalas del cuestionario QBP son, a la vez, el punto de partida en la dinamización del grupo de discusión; es decir, se usan las mismas dimensiones del cuestionario para generar las respuestas del alumnado.

### **Análisis de datos**

El análisis de datos del cuestionario se hizo mediante el paquete informático SPSS aplicando procedimientos estadísticos descriptivos y de contraste. Los datos recogidos a partir de los grupos de discusión se utilizaron para crear narrativas colectivas alrededor de las percepciones de roles de género que tenía el alumnado.

## **Resultados**

Se presentan primero las correlaciones de las cuatro escalas entre sí para pasar, a continuación, a exponer los resultados obtenidos en cada escala tanto en la investigación por encuesta como en los grupos de discusión.

## Correlaciones de las escalas entre sí

Las escalas *Liderazgo*, *Relevancia del Rol del Trabajo* y *Actitudes* hacia el *Networking* correlacionan todas entre sí a un nivel de significación del 1%. Ninguna de las tres correlaciona con *Miedo a la Evaluación Negativa*, hecho por otra parte comprensible.

TABLA I. Correlaciones de las cuatro escalas analizadas

	PREDISPOSICIÓN AL LIDERAZGO	REDES SOCIALES NETWORKING	RELEVANCIA DEL ROL DEL TRABAJO	MIEDO A LA EVALUACIÓN NEGATIVA
PREDISPOSICIÓN AL LIDERAZGO		,264 (**)	,459 (**)	,075
REDES SOCIALES NETWORKING	,264 (**)		,250 (**)	,044
RELEVANCIA DEL ROL DEL TRABAJO	,459 (**)	,250 (**)		,052
MIEDO A LA EVALUACIÓN NEGATIVA	,075	-,044	,052	

\* La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral)

En el análisis de las correlaciones entre las escalas, diferenciando por mujeres y hombres, los resultados apuntan a un mayor nivel de correlación entre las escalas de *Liderazgo* y *Networking* en los hombres que en las mujeres (bastante diferentes los valores) y un nivel de correlación también más alto entre *Liderazgo* y *Relevancia del Rol* para los hombres que para las mujeres, resultados que confirmarían las investigaciones analizadas y las fuentes documentales analizadas. En el caso de las actitudes de chicas y chicos hacia el *Networking* y la *Relevancia del rol del trabajo*, el valor de la correlación es más alto en el grupo de chicos; la diferencia en el número de la muestra explicaría que sólo en el caso de las chicas resultara estadísticamente significativa.

## Aspiraciones al liderazgo

La escala de aspiraciones al liderazgo *Career Aspiration Scale* (CAS) (O'Brien et ál., 1996) incluye, como se ha indicado, dos subescalas: aspiraciones formativas y aspiraciones de liderazgo. Las puntuaciones teóricas máxima y mínima oscilan entre 10 y

50 puntos. La muestra obtiene una media de 33,17 puntos que indica que, a nivel de la muestra total, el alumnado tiene unas aspiraciones moderadas hacia el liderazgo.

**TABLA II.** Análisis de los ítems y medias por sexo de la escala de aspiraciones al liderazgo

Nº ÍTEM	ÍNDICE ATRACCIÓN	ÍNDICE RECHAZO	MEDIA MUJERES	MEDIA HOMBRES
1	19,1%	31,2%	2,82	2,76
2	25,1%	25,8%	2,98	2,69
3	8,4%	79,7%	1,98	2,03
4	48,5%	13,9%	3,48	3,32
5	56,4%	11,6%	3,49	3,95
6	75,4%	4,4%	4,03	3,41
7	92,6%	0,7%	4,41	4,30
8	78,7%	2,4%	4,09	3,95
9	54%	6,8%	3,64	3,51
10	10,7%	62,4%	2,32	2,24

No se ha encontrado una significación estadística que diferencie entre hombres y mujeres en la muestra, pero las diferencias en las puntuaciones de ambos grupos (véase Tabla II) abre las puertas a una comprensión diagnóstica.

La media general de la escala es más alta para las mujeres que para los hombres. En la misma línea, los ítems tienen una puntuación más alta entre las mujeres que entre los hombres. Desde esta perspectiva las aspiraciones de las mujeres al liderazgo son superiores a las de sus compañeros de la muestra, excepto en los ítems tres y cinco.

Ítem 3. Estaría satisfecho/a simplemente haciendo mi trabajo en una carrera en la que estoy interesado/da.

Ítem 5. Cuando esté establecido/a en mi carrera me gustaría instruir a otras personas.

En el ítem tres se ve una opción más clara entre hombres y mujeres a la hora de valorar el trabajo. En el ítem cinco hay un deseo de reproducir el propio modelo. Valoración muy interesante que no se da en las mujeres.

Llama la atención el elevado índice de atracción que tiene para el alumnado el ítem siete, seguido del ítem ocho:

Ítem 7. Pienso continuar mi formación para ir consiguiendo nuevos objetivos.

Ítem 8. Pretendo convertirme en un experto/a en mi área de trabajo.

Relacionados ambos con el tema de la formación y con el hecho de convertirse en experto, una dimensión del liderazgo muy específica y concreta. Esto pone de manifiesto la importancia de la formación para la muestra. El alumnado manifiesta fuertes aspiraciones hacia la formación y el logro de competencias profesionales.

No se puede decir que el resto de ítems tenga medias altas. Hay un ítem con un elevado índice de rechazo, el ítem tres, que indica que la mayoría no «Estaría satisfecho/a simplemente haciendo mi trabajo en una carrera en la que estoy interesado/da», lo que demuestra que la carrera profesional es un aspecto importante pero no lo único que se plantea el alumnado universitario.

Cuando se cruza esta escala con las diferentes variables de entrada del cuestionario, sólo aparece una correlación significativa y de tipo negativo con la variable edad (-0,255) de manera que el alumnado más joven expresa más nivel de aspiraciones al liderazgo que sus compañeros de mayor edad.

En los grupos de discusión, las participantes consideran que la característica de liderazgo no es de su interés. No obstante, señalan que ellas –por el hecho de ser mujeres– deben demostrar muchas más cosas que los hombres. Tienen una percepción del mercado laboral como de más presión hacia las mujeres y quizás, esta presión, influye en el hecho de no querer, o no estar interesadas, en ocupar cargos de poder o liderazgo. También creen que la sociedad, a veces, castiga a las mujeres que llegan a ocupar cargos altos con el desprestigio representado por expresiones como por ejemplo: «quien sabe lo que habrá hecho para llegar allá». Por lo tanto, consideran que no hay una imagen positiva en relación a la mujer que asume posiciones de poder o liderazgo, puesto que siempre han de estar demostrando su valor para justificar el hecho de haber llegado tan alto en su trabajo. Creen, por último, que el liderazgo tiene un componente vocacional que se potencia en la educación de los chicos pero no en la de las chicas.

Las participantes no tienen una percepción positiva del liderazgo, prefieren y se sienten más cómodas hablando de responsabilidad compartida y de solidaridad.

## Actitud hacia el Networking

La escala de actitudes hacia al networking está recogida del estudio de Villar (2006) sobre la construcción de capital social en las universidades. Las puntuaciones teóricas mínima y máxima de la escala oscilan entre 10 y 50. El alumnado de la muestra obtiene en esta escala una puntuación mediana de 37,07, que denota una actitud intermedia o ambivalente hacia las redes sociales.

**TABLA III.** Índices y medias por sexo de la Escala de Actitud hacia el *Networking*

Nº ITEM	ÍNDICE ATRACCIÓN	ÍNDICE RECHAZO	MEDIA MUJERES	MEDIA HOMBRES
1	92,3%	0,7%	4,40	4,43
2	74,8%	4,4%	4,05	3,86
3	89,2%	1,3%	4,43	4,08
4	87,5%	2%	4,38	4,14
5	75,5%	3,7%	3,94	3,95
6	28,7%	25,3%	3,06	3,03
7	69,7%	2%	3,90	3,65
8	20,8%	49,7%	2,52	2,41
9	45%	22,5%	3,24	3,24
10	41,7%	11,1%	3,35	3,31

Analizando las medias para los dos sexos resulta que las mujeres puntúan más alto que los hombres en todos los ítems menos en el ítem uno, aunque con una diferencia muy pequeña.

Ítem 1. Es bueno entrar en contacto, y mantenerlo, con personas que tienen las mismas afinidades intelectuales que tú y que comparten intereses o inquietudes.

Los resultados de los grupos de discusión apuntan a que la mayoría de las participantes consideran que se han de establecer redes sociales que les puedan abrir puertas. Algunas universitarias denominan a esto «establecer una red sana»; es decir, cooperativa en

lugar de competitiva. Por el contrario, todas ellas tienen una imagen negativa del hecho de mantener o instaurar relaciones amistosas sólo por interés profesional.

### Relevancia del rol del trabajo

Las puntuaciones teóricas mínima y máxima de la escala oscilan entre 12 y 60, siendo 36 la puntuación neutra. Los y las estudiantes de la muestra obtienen en la escala de relevancia del rol del trabajo una puntuación mediana de 36,75, por lo que se puede afirmar que en general le otorgarían una importancia relativa al rol del trabajo. Dato que se matiza al analizar los ítems de la escala.

**TABLA IV.** Análisis de ítems y medias por sexo de la escala de Relevancia del Rol del Trabajo

Nº ÍTEM	ÍNDICE ATRACCIÓN	ÍNDICE RECHAZO	MEDIA MUJERES	MEDIA HOMBRES
1	32,2%	32,2%	3,00	2,97
2	39,1%	30,4%	3,16	2,57
3	74,8%	6,4%	3,92	3,57
4	78,5%	5%	4,01	3,43
5	1%	87,5%	1,65	1,65
6	48%	16,1%	3,44	3,03
7	6,8%	75,4%	1,93	1,76
8	60,1%	9,8%	3,66	3,27
9	57,3%	14,5%	3,60	3,38
10	25,1%	44,3%	2,65	2,70
11	39,9%	32,6%	3,12	3,14
12	24,9%	37,6%	2,87	2,32

Al observar los índices de atracción y rechazo de los ítems, llaman la atención los elevados índices de rechazo de los ítems 5 y 7 (ambos negativos):

Ítem 5. Sentirme bien es más importante que progresar y triunfar en mi profesión.

Ítem 7. Yo quiero trabajar, pero no me interesa una vida profesional absorbente.

Lo que muestra que, aunque consideran muy importante el trabajo, no desean o están poco predisuestas a que éste sea absorbente o no les haga sentirse bien.

En los grupos de discusión las participantes señalan que aspiran a tener un buen trabajo que les permita trabajar en lo que les gusta sin renunciar a tener tiempo libre para disfrutar del ocio y de su vida personal. También indican que hay personas que escogen los estudios pensando en obtener un buen futuro profesional y no tanto porque les guste la carrera, pero afirman que esto, en general, en el ámbito social y educativo no pasa.

### Miedo a la evaluación negativa

La escala breve de Miedo a la Evaluación Negativa (BFNE) (Leary, 1983, Collimore et ál., 2006) mide la angustia que produce la evaluación negativa de los otros y las expectativas de que los otros pudieran evaluarnos negativamente. Las puntuaciones teóricas mínima y máxima de la escala oscilan entre 12 y 60, siendo 36 la puntuación neutra; el estudiantado de la muestra obtiene una puntuación media de 37,29, lo cual permite explicar, en general, una actitud que se inclina hacia el miedo a la evaluación negativa.

**TABLA V.** Análisis de ítems y medias por sexo de la Escala de Miedo a la Evaluación Negativa

Nº ÍTEM	ÍNDICE ATRACCIÓN	ÍNDICE RECHAZO	MEDIA MUJERES	MEDIA HOMBRES
1	41,7%	25,5%	3,19	2,89
2	52,4%	15,1%	3,44	3,51
3	26,8%	40,9%	2,82*	2,35
4	45,3%	16,4%	3,38	3,11
5	32,7%	33,7%	3,01*	2,51
6	31,1%	32,8%	2,97*	2,58
7	55,7%	13,1%	3,51	3,38
8	24,9%	37,4%	2,85	2,68
9	40,7%	24,4%	3,16	3,03
10	46,8%	19,9%	3,31	3,38
11	40%	36,6%	3,13*	2,58
12	47,8%	24,2%	3,32*	2,78

\*Significatividad con un nivel de confianza del 99% ( $\alpha = 0.01$ )

Las mujeres obtienen puntuaciones estadísticamente significativas en los ítems que están relacionados de una manera muy estrecha con «el que dirán los otros» y «miedo a que la gente te evalúe».

- Ítem 3. A menudo me da miedo que la gente note mis defectos.
- Ítem 5. Me preocupa que otros no aprueben mi manera de actuar.
- Ítem 6. Me preocupa que la gente encuentre faltas (o errores) en mí.
- Ítem 11. A veces creo que me importa demasiado lo que otras personas piensen de mí.
- Ítem 12. A menudo me preocupa decir o hacer cosas equivocadas.

Todas las medias de los ítems son más elevadas en las chicas que en los chicos, exceptuando los ítems dos y diez. Los ítems dos y diez son negativos e indican poco miedo a la evaluación negativa; los hombres manifiestan menos miedo o angustia en relación a lo que puedan pensar o decir los demás de ellos.

- Ítem 2. No me importa que la gente se forme una impresión desfavorable de mí.
- Ítem 10. Saber que alguien me está juzgando, me afecta poco.

Los resultados de esta escala demuestran una destacable diferencia en relación al género y las implicaciones en las conductas de inserción laboral y desarrollo profesional. Según modelos socio-cognitivos, (Lent et ál., 2000; Donoso y Figuera, 2007) la angustia o ansiedad mediatiza la relación entre aspiraciones y conductas, es decir, entre aspiraciones y posibilidades de logro; esta angustia emerge como una barrera interna de las mujeres que obstaculizará tanto el acceso al mercado de trabajo como su desarrollo posterior.

Las participantes de los grupos de discusión afirman que a las mujeres les preocupan más las críticas y son más sensibles a la mirada de los otros. También, consideran que a las mujeres se les perdonan menos los errores, sobre todo si cometen errores en los cargos de poder.

## **Percepciones de rol de género en el trabajo (PRGT)**

La Escala de Percepciones de *Roles de Género* en el trabajo detecta cómo mujeres y hombres perciben o ven el rol masculino y femenino dentro del mercado de trabajo. En todos los ítems existe una diferencia estadísticamente significativa en las medias de los rasgos atribuidos a hombres y mujeres en el mundo del trabajo excepto en cuatro de ellos. La mayoría de las barreras internas descritas en la literatura sobre la temática



siguen siendo percibidas por el alumnado en general (para una extensión de los resultados de esta escala puede consultarse Donoso, Figuera y Rodríguez-Moreno, 2008).

Los resultados obtenidos permiten categorizar los rasgos atribuidos a hombres y a mujeres en: rasgos neutros, rasgos estereotipados femeninos y rasgos estereotipados masculinos. Esta categorización está construida en base a las diferencias de medias encontradas en los distintos rasgos y a la valoración que la muestra hace de las características. Esta categorización reproduce ciertos estereotipos de roles sociales y, en este sentido, conviene ser conscientes de la valoración positiva que la sociedad otorga a los roles masculinos dentro del mundo del trabajo (véase tabla siguiente).

**TABLA VI.** Categorización de las percepciones de rol de género en el mundo del trabajo

<b>Rasgos neutros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa y afrontamiento de riesgos.</li> <li>• Tiempo de dedicación al trabajo.</li> <li>• Satisfacción con el trabajo bien hecho.</li> <li>• Disponibilidad, en el lugar de trabajo, de modelos de personas con tareas de responsabilidad que actúen como referentes para su trayectoria profesional.</li> </ul>
<b>Rasgos estereotipados femeninos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor relevancia e implicación en los roles familiares.</li> <li>• Esfuerzo por compatibilizar roles familiares y laborales.</li> <li>• Aceptación con más frecuencia de trabajos de menor remuneración económica que los hombres.</li> <li>• Mayor capacidad de organización y planificación de las tareas laborales que los hombres.</li> </ul>
<b>Rasgos estereotipados masculinos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor autoestima personal.</li> <li>• Mejores expectativas de éxito profesional.</li> <li>• Atribución de los errores laborales a los demás.</li> <li>• Atribución de los éxitos laborales a sí mismos.</li> <li>• Valoración más alta al prestigio y al poder dentro de la organización.</li> <li>• Mayor confianza profesional en las propias competencias.</li> <li>• Más disponibilidad horaria que las mujeres.</li> </ul>

## Conclusiones

### ¿Qué aspiraciones al liderazgo tienen las estudiantes de la muestra?

Los resultados de la investigación han puesto de manifiesto un nivel medio de aspiraciones hacia al liderazgo en las mujeres universitarias. Aun así, se debe decir que estos resultados han de matizarse teniendo en cuenta los dos tipos de liderazgo que se ana-

lizaban: el liderazgo de tipo empresarial y el liderazgo competencial o de persona experta. Las universitarias de la muestra se inclinan hacia este segundo tipo de liderazgo. De hecho, consideran que sus aspiraciones encajan preferentemente en una función facilitadora, en la cual es imprescindible el trabajo en equipo, la gestión y organización y el desarrollo de un buen clima de trabajo. Similares resultados encontró Muñoz Soler (2004) en su tesis doctoral trabajada con directivas en empresas gerundenses.

Los resultados obtenidos con el cuestionario se confirman con los de los grupos de discusión, donde aparece claramente un rechazo de la figura del líder, entendido también como un líder empresarial que basa su función en un sistema piramidal y de decisiones individuales. Las participantes no tenían una percepción positiva del liderazgo; preferían y se sentían más cómodas hablando de responsabilidad compartida y de solidaridad que de liderazgo en el sentido antes expuesto.

Se confirman los resultados del estudio previo de Boatwright y Egidio (2003) respecto a la asociación entre edad y liderazgo: las promociones más jóvenes, sobre todo mujeres, han vivido su infancia presidida por modelos menos jerarquizados y han podido tener más protagonismo que las más mayores. Por lo tanto, justo en el punto de partida de acceso al mundo laboral, las mujeres no se sienten en condiciones inferiores para poder ejercer tareas de liderazgo en el trabajo. Probablemente, más tarde, cuando su carrera profesional vaya discurriendo, intervendrán nuevos factores, como, por ejemplo, la compatibilización de los diversos roles (Alvira, 1995; Barberá, Sarrió y Ramos, 2000; Cuadrado, 2003 y Benjumea y Aragón, 2005). De hecho, la asunción de estos valores es sentida por todo el grupo ya que, como se ha visto en este estudio, tanto los chicos como las chicas destacan que el tiempo de atención a la familia y al hogar y el esfuerzo por compatibilizar familia y trabajo atañen más a las mujeres. (Rodríguez-Hernández y Santana-Bonilla, 2006).

### **¿Qué importancia tiene el trabajo para el colectivo de estudiantes universitarias?**

El rol del trabajo aparece como un tema clave e importante para chicos y chicas, pero sobresalen, con diferencia significativa, la importancia del éxito profesional y el nivel de compromiso en la consecución de las metas profesionales (esto último alcanzado gracias a la constancia y al método más desarrollados en las chicas que en los chicos). Como la bibliografía argumenta, las mujeres están, y se sienten, muy comprometidas con su trabajo pero equiparan el valor del desempeño de este rol a otros roles vitales.

Las participantes en los grupos de discusión también señalan que aspiran a tener un buen trabajo, en aquello que les guste, sin renunciar al tiempo libre para disfrutar del ocio y de su vida personal. Los resultados apuntan a que en el ámbito social y educativo, en general, las personas escogen los estudios porque les gustan y no tanto pensando en obtener un buen futuro profesional.

Los resultados obtenidos alrededor de este tema arrojan cuatro premisas básicas:

- Las mujeres valoran alto el mundo profesional pero buscan compatibilizar el trabajo con otros roles vitales.
- Igual que en otras investigaciones consultadas (ver la revisión realizada por Padilla, 2001), el desempeño de múltiples roles contribuye a la adaptación y a la satisfacción profesional de las mujeres apasionadas con sus carreras.
- Pero la satisfacción se produce cuando estas mujeres han planificado su trayectoria profesional anticipándose a los conflictos de roles. De lo contrario, el resultado es una sobresaturación de roles que acaba generando un conflicto de rol (Padilla, Ob. cit.)
- Aun así, en las circunstancias actuales, el sistema habría de intentar aplicar medidas de equilibrio para dar respuesta a estas necesidades de las mujeres universitarias.

Hemos de mencionar la correlación significativa que entre Liderazgo y Relevancia del rol de trabajo, más alta en los chicos que en las chicas, aunque en ambos casos son correlaciones muy altas. Este resultado indica la importancia de la relación que se establece entre puntuaciones altas en aspiraciones al liderazgo y en importancia del trabajo, en chicos.

### **¿Qué significado tienen las redes sociales en las aspiraciones profesionales de la muestra?**

La muestra analizada en esta investigación no presenta una actitud muy positiva hacia la creación de capital social o networking con fines puramente profesionales. El análisis más detallado realizado en los grupos de discusión permite comprobar que las chicas conciben las redes sociales como un sistema de ayuda mutua en el sentido de

que al mismo tiempo que «recibes de los otros, tú también compartes tus contactos, conocimientos y apoyo». Denominan a este fenómeno «establecer una red sana»; es decir, cooperativa en vez de competitiva<sup>2</sup>.

De hecho, los resultados obtenidos con el cuestionario son, en algunos aspectos, similares a los de Villar (2006) en la universidad gerundense: las mujeres están predisuestas a crear redes sociales con más facilidad que los hombres siempre y cuando sean redes de amistad o relacionales en general y no redes que puedan introducirlas, acompañarlas y promocionarlas en el mercado laboral; pero en nuestra cultura, uno de los elementos clave para incorporar trabajadores, son las relaciones informales, como ha quedado desarrollado en párrafos anteriores.

### **El miedo a ser evaluadas: ¿una etiqueta o una realidad?**

El *miedo a la evaluación negativa* ha surgido como una auténtica barrera. Es la única escala donde las mujeres puntúan más alto de una manera estadísticamente significativa en relación a los chicos de la muestra. Las diferencias están relacionadas estrechamente con «el que dirán los otros» y miedo «a que la gente te evalúe». Además, los resultados de la fase cuantitativa y cualitativa se complementan. Las participantes de los grupos de discusión afirman que a las mujeres les preocupan más las críticas y son más sensibles a la mirada del otro. También consideran que a las mujeres se les perdonan menos los errores, sobre todo si se equivocan cuando ocupan cargos de poder. Por lo tanto, las mujeres son conscientes de esta barrera y de sus consecuencias.

### **¿Los roles percibidos en el mundo del trabajo obedecen a estereotipos?**

La construcción social de roles femeninos y masculinos es una realidad que parece, a la luz de los datos detectados, traspasar las diferencias de género, los estudios o las generaciones. Chicos y chicas universitarios han elaborado un perfil similar, estereotipado y marcadamente diferente de roles para hombres y mujeres dentro del mercado de trabajo.

---

<sup>2)</sup> No se ha de olvidar que las discusiones que se establecen en un grupo de discusión son dinámicas, abiertas y las dinamizadoras, además de aclarar puntos, tenían un papel catalizador. Pero todas las participantes tienen una imagen negativa del hecho de mantener o instaurar relaciones de amistad sólo por interés profesional.

## Limitaciones y prospectiva

La investigación presentada ha permitido acercarnos al conocimiento de algunos de los factores que actúan de barreras de género para las estudiantes universitarias en relación a su proyecto profesional. El grupo de discusión ha aparecido como una técnica extremadamente valiosa en el contexto de esta investigación porque supera los límites de la simple recogida de información propia de los procesos de campo, a la vez que se configura como un espacio de creación de conocimiento colectivo y de estímulo reflexivo.

No obstante, el estudio deja una serie de cuestiones abiertas. Deberíamos seguir profundizando sobre barreras de género en los momentos de transición y acceso. Está claro que la relevancia del rol del trabajo debe seguir investigándose, no solamente sobre el contenido y el significado que las mujeres atribuyen al éxito profesional, sino sobre cómo relacionan ese éxito con otros aspectos de su vida. Las intervenciones socioeducativas y los contextos de aprendizaje, en general, no pueden olvidar estos mecanismos psicológicos que están actuando durante el desarrollo profesional de la mujer (Donoso, 2006; Donoso, 2007; Colás y Jiménez Cortés, 2006).

Por último, este estudio es de carácter exploratorio, por lo que sería interesante la realización de estudios con una muestra representativa, así como replicar este mismo estudio en otras Facultades o entre el alumnado de carreras técnicas, en las que hubiera predominio de hombres, pues en los aspectos medidos se podrían obtener otro tipo de resultados.

## Referencias bibliográficas

- ALIMO-METCALFE, B. (1995). An investigation of female and male constructs of leadership and empowerment. *Women in Management Review*, 10 (2), 3-8.
- ALVIRA, F. (1995). La empresa del futuro y el acceso de la mujer a puestos directivos. En *Síntesis de estudios e investigaciones 1990-1994* (pp. 232-239). Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- AMATEA, E. S., CROSS, E. G., CLARK, J. E. & BOBBY, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: the life role salience scales. *Journal of Marriage and Family*, 48, 831-838.

- BALLARÍN, P. (2001). *La educación de las mujeres en la España contemporánea (Siglos XIX-XX)*. Madrid: Síntesis.
- BARBERÁ, E., SARRIÓ, M. & RAMOS, A. (Coords.). (2000). *Mujeres directivas: promoción profesional en España y el Reino Unido*. Valencia: Universidad de Valencia.
- BELLE, F. (2002). Women managers and organizational power. *Women in Management Review*, 17, 151-156.
- BENJUMEA, M. & ARAGON, S. (2005). *Mujer y empleo. Opciones y decisiones*. Madrid: Círculo de Progreso.
- BIGGS, A. & BROUGH, P. (2005). Investigating the moderating influences of gender upon role salience and work-family conflict. *Equal Opportunities International*, 24 (2), 30-41.
- BOATWRIGHT, K. J. & EGIDIO, R. K. (2003). Psychological Predictors of College Women's Leadership Aspirations. *Journal of College Student Development*, 44 (5), 653-669.
- BOM, W. (1994). *Abrirse paso. Orientación laboral y profesional para mujeres*. Barcelona: El Roure Editorial.
- BORDERIAS, C. & CARRASCO, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icària.
- BUTLER, A. B. & SKATTEBO, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: the effect of family conflicts with work on job-performance rating. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (4), 553-564.
- CARRASCO MACÍAS, M. J. (2004). Participación y poder de la mujer en las organizaciones educativas. *XXI. Revista de Educación*, 6, 75-87.
- COLÁS, P. Y JIMÉNEZ CORTÉS, R. (2006). Tipos de conciencia de género del profesorado en los contextos escolares. *Revista de Educación (Madrid)*, 340, 415-444.
- CORONEL, J. M. (Coord.). (2005). *La mujer en la dirección de los centros escolares. Estudio de las barreras que dificultan el acceso a la dirección y análisis cualitativo de los procesos implicados en la puesta en práctica de políticas de gestión y liderazgo escolar*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- CORIA, C., FREIXAS, A. Y COVAS, S. (2005). *Los cambios en la vida de las mujeres*. Barcelona: Paidós.
- CUADRADO, I. (2003). *Estilos de liderazgo y género: una perspectiva psicosocial*. La Cañada de San Urbano: Universidad de Almería.
- CUBILLO, L. & BROWN, M. (2003). Women into educational leadership and management: international differences? *Journal of Educational Administration*; 41 (3), 278-291.
- DONOSO, T. (2006). *Violencia: Tolerancia Cero. Programa de apoyo psicosocial para mujeres*. Barcelona: Fundación la Caixa y Edicions 62.

- DONOSO, T., FIGUERA, P. Y RODRÍGUEZ-MORENO, M. L. (2008). Percepciones del rol de género en el mundo del trabajo. Un estudio con alumnado universitario. XIV Congreso Nacional y III Iberoamericano de Pedagogía. Zaragoza, España.
- ELEJABEITIA, C. Y LÓPEZ SÁEZ, M. (2003). *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid: CIDE, Instituto de la Mujer, Ministerio de Educación y Ciencia.
- ESPÍN, J., RODRÍGUEZ MORENO, M<sup>a</sup> L. ET AL. (1995). *Análisis de los recursos educativos desde la perspectiva no sexista*. Barcelona: Laertes Ediciones.
- ESPÍN, J. ET AL. (2005). *Publicitat i sexisme: la mirada crítica de l'alumnat universitari*. Informe de Recerca. (Recerca finançada per l'Institut Català de les Dones. Resolució PRE/293/2005).
- FARMER, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychologist*, 32 (3), 363-390.
- (1997). Women's motivation related to mastery, career salience, and career aspiration: a multivariate model focusing on the effects of sex role socialization. *Journal of Career Assessment*, 5 (2), 355-381.
- FERNANDES, E. & CABRAL-CARDOSO, C. (2006). The social stereotypes of the Portuguese female and male manager. *Women in Management Review*, 21 (2), 99-112.
- FIGUERA, P. (1995). Elaboración de una escala de relevancia del rol del trabajo. En AIDIPE (Ed.). *Estudios de investigación educativa en intervención psicopedagógica* (pp. 255-259). Valencia: Universidad de Valencia.
- (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.
- FIGUERA, P., DORIO, I. Y TORRADO, M. (2007). Funcionament dels processos d'accés al mercat qualificat. En A. Serra Ramoneda (Coord.), *Educació superior i treball a Catalunya: Anàlisi dels factors d'inserció laboral* (pp. 187-240). Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari Català.
- FITZGERALD, L. F. & ROUNDS, J. (1993). Women and work: Theory encounters reality. En W. WALSH & S.H. OSIPOW (Eds.). *Career Counseling for Women* (pp. 327-354). Hillsdale, N.J.: Erlbaum
- FLEMING, M. (2005). Género y autonomía en la adolescencia: las diferencias entre chicos y chicas aumentan a los dieciséis años. *Revista de Investigación Psicoeducativa*, 3 (2), 23-35.
- GIMENO, M. J. Y ROCABERT, E. (1998). Barreras percibidas por las mujeres en su proceso de toma de decisión vocacional. *Revista de Orientación y Psicopedagogía. AEOP*, 9 (5), 25-36.

- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, J. M. (1999). *La situación de las mujeres ante los estudios universitarios técnicos*. Málaga: Instituto Andaluz de la Mujer.
- HARMON, L. W. (1977). Do gender differences necessitate separate career development theories and measures? *Journal of Career Assessment*, 5 (4), 463-470.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1999). *La situación de la mujer en la toma de decisiones*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- (2000). *Informe sobre el estudio «Trabajadoras y trabajos en la Andalucía rural. La situación laboral de la mujer rural en Andalucía»*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Asuntos Sociales.
- INSTITUTO NAVARRO DE LA MUJER (2000). *Itinerarios formativos y laborales de las tituladas universitarias de Navarra (1994-1999)*. Pamplona: Instituto Navarro de la Mujer.
- INE (2008). *Mujeres y hombres en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.
- LEARY, M. R. (1983). A brief version of the Fear of Negative Evaluation Scale. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 9, 371-376.
- LENT, R. W., BROWN, S. D. & HACKETT, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47 (1), 36-49.
- LE PORS, A. & MILEWSKI, F. (2002). *Piloter l'accès des femmes aux emplois supérieurs*. Documentation française. Rapports officiels. Ministère de la fonction publique.
- LÓPEZ SÁEZ, M. (1995). *La elección de una carrera típicamente femenina o masculina desde una perspectiva psicosocial: la influencia del género*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- MATTIS, M. C. (2004). *Women entrepreneurs: out from under the glass ceiling*. *Women in Management Review*, 19 (3), 154-163.
- MELAMED, T. (1995). Barriers to women's career success: human capital, career choices, structural determinants or simply sex discrimination. *Applied Psychology: An International Review*, 44 (4), 295-314.
- MEYER, L. (2003). Economic globalization and women's status in the labor market: A cross-national investigation of occupational sex segregation and inequality. *Sociological Quarterly*, 44 (3), 351-383.
- MORENO SÁNCHEZ, E. (2004). Familia y desarrollo profesional: las mujeres en las organizaciones educativas. *XXI Revista de Educación*, 6, 111-121.
- MORRISON, A. M. & VON GLINOW, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45 (2), 200-208.
- MUÑOZ SOLER, M. D. (2004). *Dones directives i lideratge: el cas de les empreses gironines*. Tesis Doctoral. Universitat de Girona. (Inédita).



- O'BRIEN, K. M., GRAY, M. P., TOURAJDI, P. P. & EIGENBRODE, S. P. (1996). *The operationalization of women 's career choices: The Career Aspiration Scale (CAS)*. Paper presented at the meeting of the American Psychological Association, (August). Canada: Toronto.
- PADILLA, M. T. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Portularia* 1, 223-232.
- PATERNA, C. Y MARTÍNEZ, C. (2002). Tradicionalismo de los roles maternos y la relevancia del trabajo. *Intervención Psicosocial*, 12 (1), 83-93.
- PHILLIPS S. D. & IMHOFF, A. R. (1997). Women and career development: a decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48, 31-59.
- POWELL, G. N. (1991). *Women and Men in Management*: Thousand Oaks: Sage.
- REITZES, D. C. & MUTRAN, E. J. (2002). *Self-concept as the organization of roles: Importance, centrality, and balance*. *Sociological Quarterly*, 43 (4), 647-667.
- RIVERIN-SIMARD, D. (1993). *Transitions professionnelles. Choix et stratégies*. Québec: Les Presses de l'Université de Laval.
- RODRÍGUEZ-HERNÁNDEZ, J. A. Y SANTANA-BONILLA, P. J. (2006). Maestros y maestras: un análisis de la distribución de tareas docentes y domésticas. *Revista de Educación*, 340, 873-922.
- RODRÍGUEZ LAJO, M., VILA, R. Y FREIXA, M. (2008). Barreras de género y actitudes hacia las redes sociales en alumnado universitario de las Facultades de Educación. *Revista de Investigación Educativa*, 26 (1), 45-72.
- RODRÍGUEZ-MORENO, M<sup>a</sup> L. (1992). *El mundo del trabajo y las funciones del orientador: Fundamentos y propuestas formativas*. Barcelona: Barcanova.
- (2003). La orientación profesional no discriminatoria. En A. SEBASTIÁN, (Coord.). *Orientación Profesional. Un proceso a lo largo de la vida* (pp. 539-541). Madrid: Dykinson.
- RUSSELL, J. E. A. & BURGESS, J. R. D. (1998). Success and women's career adjustment. *Journal of Career Assessment*, 6 (4), 365-387.
- STERRETT, E. (1999). A Comparison of Women's and Men's Career Transitions. *Journal of Career Development*, 25 (4), 249-259.
- SUÁREZ, M. (2006). *La construcción del proyecto profesional/vital de mujeres adultas: un reto para la intervención orientadora*. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla (Inédita).
- SWANSON, J. L. & TOKAN, D. M. (1991). A college students perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- SWANSON, J. L. & WOITKE, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women. Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5 (4), 443-462.

- UNIVERSIDAD DE NAVARRA (2000). *Situación laboral de las tituladas universitarias*. Navarra: UN.
- VAN VIANEN, A. E. M & FISCHER, A. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 315-337.
- VILLAR, E. (2006). *La construcción de capital social en las universidades*. Girona: Universitat de Girona.
- WATSON, D. & FRIEND, R. (1969). Measurement of social evaluative anxiety. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 33, 448-457.
- WELCH, N. C. (1997). *The development and validation of a scale measuring the construct of connectedness*. (doctoral dissertation). Texas: University of Texas at Austin. Dissertation Abstracts International, 59, 0085.

## Fuentes electrónicas

- COLLIMORE, K. C., CARLETON, N. I. & ASMUNDSON, G. (2006). *Validity of the Revised Brief Fear of Negative Evaluation Scale*. Recuperado el 23 de febrero de 2007 de: <http://dev.www.uregina.ca/anxiety/>
- DONOSO ET AL. (2007). Diseño de materiales para la formación en género. El programa de apoyo psicosocial para mujeres. *Revista Fuentes*, nº 7. Universidad de Sevilla. Recuperado de: <http://www.revistafuentes.org>.
- DONOSO, T. & FIGUERA, P. (2007). Levels of Diagnosis in Labour Market Placement and Professional Orientation. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*. Recuperado de: <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/index.php>.
- WALBY, S. (2002). *Gender and the New Economy: Regulation or deregulation*. Paper presented to an ESRC Seminar on the New Economy. Recuperado el 14 de julio de 2006 de: [www.lse.ac.uk/collections/worklife/Walbypaper.pdf](http://www.lse.ac.uk/collections/worklife/Walbypaper.pdf).

**Dirección de contacto:** Trinidad Donoso Vázquez. Universidad de Barcelona. Departament MIDE. Edifici Llevant, 2ª planta. Passeig de La Vall d'Hebron, 171. 08035 Barcelona, España.  
E-mail: [trinydonoso@ub.edu](mailto:trinydonoso@ub.edu)