

## *La UNED en Castilla y León: Un estudio desde la perspectiva de género*

*(UNED in Castilla y León: a study from the gender perspective)*

SARA GARCÍA CUESTA (Universidad de La Laguna, España)

MILAGROS SÁINZ IBÁÑEZ (UNED, España)

PABLO MARTÍN PULIDO (UNED, España)

**RESUMEN:** *La presencia de la mujer en el contexto académico y su posterior integración en un mercado laboral cada día más exigente, constituyen los ejes centrales del estudio cualitativo que realizamos en el ámbito de Castilla y León. En dicho estudio, se han abordado los siguientes temas: Aproximación al perfil sociodemográfico y formativo de las alumnas y alumnos universitarias en Castilla y León; diferencias en las expectativas de empleo motivadas por el estudio en una universidad presencial o a distancia (UNED); conocimiento de las estrategias de búsqueda de empleo de las universitarias; consecuencias del estereotipo social sobre las actitudes de las mujeres universitarias de Castilla y León frente al mercado de trabajo. En conclusión, se puede destacar el importante papel que cumple la UNED en Castilla y León en cuanto a la formación para la inserción laboral de las mujeres.*

**Mujeres – Universidad a Distancia – Trabajo – Profesionalización – Estereotipos**

**ABSTRACT:** *The presence of women in the academic field and their next integration to a more demanding work world, are the central axis of this qualitative study carried out in the context of Castilla y León. In the mentioned study, the following aspects have been tackled: Approach to the socio-demographic and educational profile of both male and female students in Castilla y León; differences in the job expectations attending to the nature of the university of study – face to face or at a distance-(UNED); knowledge of the strategies developed by women in order to search an employment search; consequences of the social stereotype impact on the university women's attitudes towards the labour market. In conclusion, it is remarkable the important role that the UNED plays in the environment of Castilla y León concerning the training for the labour insertion of women.*

**Women – Distance University – Work – Professionalization – Stereotypes**

## INTRODUCCIÓN

La Fundación Laboral del Banco de la Mujer (Women's World Banking), en un informe del año 2001, ha constatado dos serios obstáculos en el camino de la integración de la mujer en el mercado laboral. Por un lado, la falta de impulso de la formación continua y de elementos de reconciliación entre la actividad formativa y la familiar en la mujer adulta. Por otro, las estructuras del modelo de trabajo no están siendo lo suficientemente flexibles para compatibilizar los roles que ahora empiezan a compartir mujeres y hombres en deseable igualdad de condiciones, tanto en el hogar como en el trabajo.

Según estos aspectos, la formación y el modelo de trabajo aún no se han actualizado para responder a la creciente demanda de mujeres que se incorporan al mercado laboral bajo condiciones muy diversas. En el caso de las universitarias, se evidencia además un desajuste entre los ámbitos formativo y laboral, pues siendo el porcentaje de mujeres en la Universidad española mayor que el de los hombres en casi todos los casos, la incorporación de las universitarias al trabajo es más reducida, y menos ajustada en funciones y salario a los requisitos de sus titulaciones. No cabe ejemplo más sintomático de esta paradoja, que la propia estructura de sexos del profesorado universitario, en la que se evidencia el reducido peso de las mujeres, aun mayor en los escalafones más altos de la carrera profesional de un docente universitario, la de los catedráticos<sup>1</sup>.

En tanto aparezcan estas destacables paradojas, que evidencian la lenta y gradativa incorporación de las nuevas generaciones de mujeres a los espacios y aspiraciones profesionales más altos para titulados universitarios, se hace necesario orientar propuestas de investigación social hacia el estudio de las brechas que separan a la mujer –en este caso universitaria– del ejercicio y desarrollo pleno de una profesión en igualdad de condiciones.

Partiendo de estas situaciones con las que nos encontramos en la vida real, nos propusimos la realización del estudio que a continuación vamos a comentar, en el que se observaron diferentes aspectos relacionados con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la influencia de los estudios universitarios en el proceso de incorporación. En concreto, nos centraremos en la influencia de los estudios en la UNED y en cómo ello redundaba en el desarrollo profesional de las mujeres, siempre dentro del contexto universitario de Castilla y León<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> «Pues bien, en contradicción con la representación espontánea de la Universidad como un ámbito social ampliamente conquistado por las mujeres y sin problemas para su desarrollo profesional (lo cual sólo es cierto para el alumnado) observamos en dicho ámbito la existencia de un poder androcéntrico aún más exclusivo y excluyente en las mujeres que el que hemos analizado en otras esferas de actividad en las que las mujeres constituyen una minoría: el poder político y el campo económico (empresarias y directivas)» (García de León, M.<sup>a</sup> A, 1996).

<sup>2</sup> El estudio al que se refiere este artículo fue realizado durante el año 2002, gracias a una subvención concedida por la Junta de Castilla y León y el Fondo Social Europeo.

## OBJETIVOS PROPUESTOS

El objetivo principal de la investigación era la aproximación a las situaciones, problemas y aspiraciones laborales de las tituladas universitarias de la UNED que se están incorporando actualmente al mercado laboral; así como la detección de las expectativas de trabajo de quienes están cursando su carrera en las Universidades de Castilla y León. La investigación, por tanto, tuvo en cuenta la perspectiva territorial y la tipología de centros universitarios en la Comunidad, con una mención especial a la importancia de la educación a distancia, aspecto sobre el que nos vamos a centrar en este artículo.

Aunque no se van a comentar todos ellos aquí, este propósito se planteaba a través de los siguientes objetivos parciales:

1. Aproximación al perfil sociodemográfico de las alumnas y alumnos universitarios en Castilla y León: distribución por Universidades y provincias, volumen de mujeres y hombres que concluye cada año los estudios con éxito, los y las estudiantes de postgrado, etc.
2. Conocimiento del perfil formativo de las alumnas universitarias en Castilla y León: carreras que estudian, motivaciones para el estudio (personales, económicas, vocacionales), percepción de las dificultades vividas durante el período formativo.
3. Conocimiento de las expectativas de empleo de las mujeres en función de los siguientes aspectos: perspectivas profesionales de las universitarias en primer, segundo y tercer ciclo, perfiles de carrera (ciencias, humanidades, técnicas, etc.), motivaciones/aspiraciones personales, familiares y profesionales.
4. Definición del concepto de *éxito profesional* para las mujeres<sup>3</sup>.
5. Diferencias en las expectativas de empleo motivadas por el estudio en una Universidad presencial o a distancia (UNED).
6. Conocimiento de las estrategias de búsqueda de empleo de las universitarias que concluyen: trayectoria ocupacional/experiencia laboral, proyección profesional en el puesto de trabajo, elementos de independencia económica, apoyos en el entorno social, modelos de estrategia en la búsqueda del primer empleo, percepción de las dificultades/facilidades vividas en la búsqueda del empleo deseado, fuentes de acceso al primer empleo.

<sup>3</sup> El concepto «éxito profesional» remite a uno de los objetivos a definir: inicialmente lo planteamos en términos de permanencia/estabilidad en un puesto de trabajo, liderazgo en un equipo de trabajo y un puesto acorde con la formación universitaria adquirida. En cuanto al aspecto subjetivo del concepto «éxito», se contempla como la concordancia de las expectativas con la actividad laboral finalmente realizada.

7. Consecuencias del estereotipo social sobre las actitudes de las mujeres universitarias de Castilla y León frente al mercado de trabajo: identificación de roles tradicionales y estereotipos de la mujer en el mercado laboral, trabajo, elección de estudios universitarios y de la carrera.

## GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD A DISTANCIA

Si atendemos a los datos del Padrón Municipal de Habitantes (Instituto Nacional de Estadística, 1996), Valladolid es la ciudad castellanoleonesa más poblada (30,0% del total poblacional *capitalino*), mientras que León es la provincia que cuenta con una mayor población que vive fuera de la capital (25,8% sobre el total *extracapitalino*). Por provincias, las que aglutinan una mayor proporción de población respecto al total de la Comunidad son León (20,6%), Valladolid (19,5%), Salamanca (14,1%) y Burgos (14,0%). Por sexos, los porcentajes de distribución de la población castellanoleonesa tanto a nivel de los totales provinciales como de capitales, muestran un reparto equilibrado del peso poblacional, respecto de la distribución nacional (Burgos es la capital más masculinizada, con un 48,4% de hombres, mientras que León es la más feminizada, con un 53,2% de mujeres). Por el contrario, en los datos referentes a la población extracapitalina se ve reflejada, aunque no en niveles exagerados, la conocida masculinización del campo. Burgos es la provincia con una población extracapitalina más masculinizada (51,5% de hombres) y León la más feminizada (50,2% de mujeres). Para este último dato, la cifra del total nacional se sitúa en un 49,4% de hombres y 50,4% de mujeres, con lo que podemos concluir que, en su conjunto, y a la vista de estos datos, en Castilla y León se viene produciendo una ligera tendencia hacia la masculinización.

Para los datos referentes a la presencia de la educación a distancia en Castilla y León, se ha manejado conjuntamente una reciente encuesta realizada por el Instituto Universitario de Educación a Distancia (Callejo, Calcerrada y García, 2001), así como los Anuarios Estadísticos de dicha institución. A través de ellos, ha sido posible realizar un análisis de la condición especial que representan las alumnas de la UNED a nivel general. Aunque los anuarios estadísticos han ido mostrando la disminución de la distancia entre proporción de hombres y mujeres en el alumnado, vemos como aún es mayor la proporción de los primeros<sup>4</sup>: El perfil que más abunda en esta universidad es el de varón soltero entre 25 y 29 años, aun cuando la media de edad se encuentra alrededor de los 30 años, residente en hábitat urbano y trabajador por cuenta ajena.

---

<sup>4</sup> La UNED es la única universidad pública española en la que los varones superan en número a las mujeres. En el resto de las universidades, en lo que respecta a los datos generales sobre alumnado, las mujeres tienen una mayor presencia cuantitativa.

Los datos sobre los estudios de los padres y la trayectoria escolar previa evidencian que, en la mayoría de casos, el contexto educativo de los alumnos se sitúa en una posición intermedia, aunque algo mayor que la media nacional, si atendemos al nivel de estudios de los padres. En más del 42% de los casos, el padre tiene, al menos, estudios secundarios (para el mismo caso, el total nacional se sitúa en torno al 20%). Incluso cabe destacar casi un 20% de alumnos cuyo padre cursó estudios universitarios. Son alumnos que, en gran parte, llegan a la UNED procedentes de otros centros universitarios, ya como licenciados, ya con los estudios universitarios iniciados pero incompletos.

Una de las funciones que cumple la UNED es la de favorecer a quienes se encuentran insertos en el mercado laboral, mediante una metodología psicopedagógica propia que posibilita la continuación de los estudios universitarios. Pero también supone una oportunidad para quienes no pudieron dedicarse en exclusiva a los estudios y se plantean la ocasión de retomarlos. Sin embargo, además de servir de dispositivo compensatorio de las desigualdades ante el sistema educativo, favoreciendo el reenganche a los que contaron con condiciones desfavorables que no les permitieron estudiar, es a su vez una alternativa atractiva para otros sectores que podría optar igualmente a la universidad presencial<sup>5</sup>.

Curiosamente, la distancia geográfica de un centro universitario presencial no se presenta como una de las razones principales que llevan al alumno a matricularse en la UNED (según datos del Anuario Estadístico de la UNED 2000-2001, en la Comunidad de Madrid está matriculado el 30% de los alumnos de la UNED, mientras que en el mismo ámbito geográfico existen otras cinco universidades públicas). Para algo más del 72% de los consultados, tal factor ha tenido poca o ninguna presión sobre esta decisión. Posiblemente una proporción importante de los alumnos que eligieron la UNED no lo ha hecho tanto por la falta de otras ofertas universitarias, como por la mejor adecuación de la oferta de esta institución universitaria a sus intereses profesionales.

Cuando factores como los hijos o la ocupación laboral están presentes, los estudiantes desarrollan estrategias adaptadas para enfrentarse a los estudios. Estos alumnos prolongan la duración media total de sus estudios por encima de los diez años (10,2 años). Por otro lado, quienes no tienen hijos ni trabajo establecen una media que desciende a 7,8 años.

<sup>5</sup> «La relativamente dominante condición de funcionario, a la que se puede añadir los alumnos empleados en grandes empresas y banca, proyecta la función de la UNED como posible palanca para la movilidad social y laboral de casi la tercera parte de su alumnado. De esta manera nos encontramos con una institución que ha de facilitar enseñanza y titulación tanto a ese porcentaje que busca la movilidad social, dentro de la estabilidad, y con menor disponibilidad de tiempo para dedicar a los estudios, lo que, junto a las interrupciones, deriva en una notable prolongación de los mismos; como, por otro lado, al cerca del 15% de estudiantes en exclusividad cuyo objetivo es la inserción ventajosa en el mercado laboral. Con esto, nos introducimos en las distintas demandas que se ciernen sobre la institución y, sobre todo, la heterogeneidad de su alumnado» (Callejo et al, 2001).

A efectos de estas conclusiones, debe señalarse que parecen tener mayor incidencia en la prolongación de los estudios las condiciones familiares que las laborales. Esto es así ya que la duración media de los estudios que se plantean quienes tienen hijos y no se encuentran ocupados es ligeramente superior a la de los ocupados, pero sin hijos: 9,8 años frente a 8,9 años. Dado que sobre las mujeres suele recaer la principal responsabilidad de crianza de los hijos, esta circunstancia les afecta más a ellas: si la duración de los estudios media prevista llega a los 10,6 años para las mujeres ocupadas con hijos, es de 7,7 años para las mujeres no ocupadas y sin hijos (3 años de diferencia) y de 10,1 años para los varones que presentan los mismos rasgos que las mujeres referidas, ocupados y con hijos.

Resulta llamativo observar cómo la mujer refleja en la duración de sus estudios medias extremas: la mayor, entre las ocupadas y con hijos, y la menor, entre las no ocupadas y sin hijos. «Haciendo abstracción de las diferentes carreras cursadas en función del género, las mujeres parecen tener mejor rendimiento que los varones, medido desde la duración prevista de los estudios, cuando carece de obligaciones familiares y laborales; sin embargo, cuando principalmente median obligaciones familiares, su rendimiento desciende de forma sustancial» (Callejo et al., 2001). Esta observación se subraya por el hecho de que las mujeres con descendencia, pero sin trabajo remunerado, son las menos optimistas con respecto a la posibilidad de acabar sus estudios: tan sólo el 71,7% de las mismas ve suficientemente probable terminar la carrera iniciada, cuando la proporción media se encuentra en el 78,1%.

Más que interrumpir los estudios, las mujeres con cargas familiares y trabajo deciden establecer una estrategia de reducción del ritmo: se matriculan en menos asignaturas que los otros grupos. El porcentaje de mujeres ocupadas y con hijos que se matriculan de dos o tres asignaturas es, respectivamente, del 27,4% y 25,8%, mientras que tales porcentajes son del 22,8% y 24% entre los varones ocupados con hijos y del 19,1% y 20,1% para el conjunto de la población estudiada. Sin embargo, entre los hombres, el 38,6% dejó en alguna ocasión, mientras que el porcentaje se reduce al 34,8% entre las mujeres con las mismas condiciones.

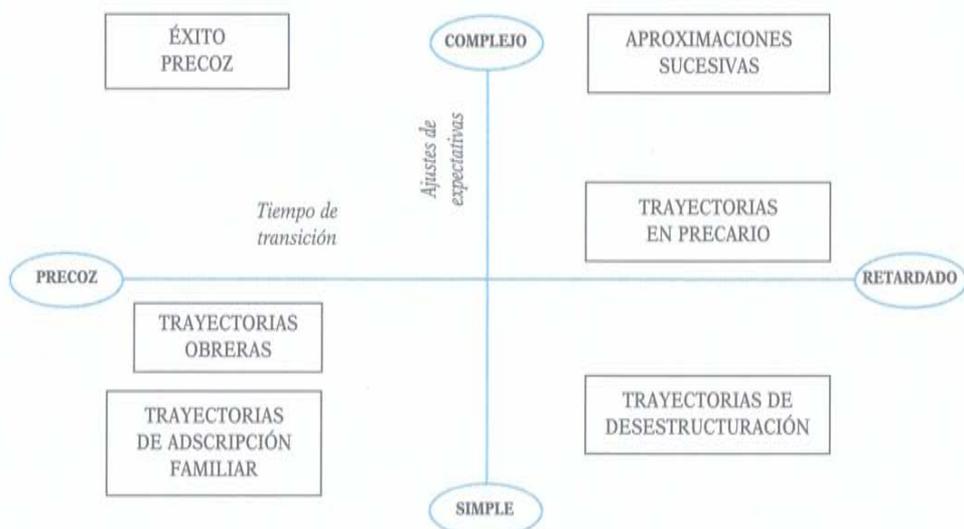
La independencia y autonomía que posibilitan los estudios a distancia, y la posibilidad de compaginar estudios con obligaciones familiares son los principales motivos que conducen a la matriculación en la UNED, tanto de hombres como de mujeres. Las tres cuartas partes de los entrevistados pueden considerarse alumnos autónomos, ya que declaran estar mucho o bastante motivados por este rasgo de la enseñanza a distancia.

Por último, resulta adecuado señalar en este estudio la importancia que para el sistema UNED y para los alumnos que estudian en esta Universidad representa la figura del Centro Asociado. Este elemento de territorialidad se convierte en un vínculo «terrenal» que permite al alumno crear un referente físico en su proceso de aprendizaje a distancia, cuya dureza estriba precisamente en lo soli-

tario del procedimiento. El Centro Asociado y los profesores tutores tienen la función de asesorar y ayudar al alumno en su tarea. A ellos acuden, con mayor o menor frecuencia, los estudiantes de las capitales y de los pueblos de la región. En qué medida existe una diferencia entre hombres y mujeres en la utilización de los centros es algo que se escapa de las cifras disponibles. Sin embargo, sí pueden consultarse las modalidades de uso que las mujeres y los hombres que estudian en la UNED hacen de los Centros, a través de las entrevistas realizadas en el marco de este estudio. Los usos de los Centros, precisamente, se vinculan a diversas estrategias de estudio; asociadas a su vez a motivaciones y expectativas diversas a la hora de acabar los estudios en las que sí interviene la cuestión del género.

## MUJER E INTEGRACIÓN LABORAL

En las páginas siguientes vamos a profundizar en la situación actual del mercado laboral, y la adaptación que los sujetos realizan para efectuar la transición al mercado laboral. Para este propósito tomaremos como referencia el esquema que presenta Casal (2000) acerca de las posiciones de los distintos colectivos en cuanto a la transición a la vida laboral. Se plantea este esquema tratando de evidenciar dos discursos que están fuertemente asentados en la sociedad con relación a los jóvenes y el mercado de trabajo. Uno es el que acabamos de mencionar; la importancia vital de la formación en la consecución de un puesto de trabajo en la actualidad. El otro tiene relación con la actividad empresarial, la rigidez del mercado de la contratación y la excesiva flexibilidad de la economía.



Esquema 1. Posición de los diferentes colectivos en la transición al mercado laboral [Casal (2000)].

El esquema conceptual que presenta Casal está organizado en torno a dos ejes, sobre los que sitúa distintas posiciones estructurales que corresponden a modalidades diversas de transición profesional. En el eje horizontal Casal sitúa la celeridad con que los sujetos completan el ciclo de la transición, posicionando en el extremo izquierdo aquellos proyectos completados precozmente (máxima rapidez) y en el extremo derecho, aquellos proyectos que quedan postergados en el tiempo (retardo máximo). En cuanto al eje vertical, lo identifica con la complejidad en el proyecto emprendido por el sujeto, entendida esta complejidad como todas aquellas «*variables convergentes hacia la idea de construcción del horizonte social y la proyección de futuro*» (Casal, 2000).

Antes de seguir adelante, es preciso mencionar en qué sentido vamos a definir el proceso de transición profesional. Según lo define Casal, se incluyen cuestiones referidas a la independencia económica, sobre todo, y al aprendizaje del desenvolvimiento en «un mundo de adultos». Aquí habríamos de añadir también, en un mismo nivel de importancia, la cuestión de la autonomía para decidir sobre las propias responsabilidades que la mujer pueda y quiera llegar a adquirir.

La modalidad que Casal denomina *Éxito Precoz* tiene que ver con unas altas expectativas profesionales y un rápido cumplimiento de los objetivos propuestos. Según lo formula Casal, esta trayectoria requiere más que la sola obtención de un título universitario, es decir, se extiende más allá, implicando un periodo de postgrado en el que se combinan estudios muy especializados de tal manera que se entra en la estructura empresarial a un nivel ya consolidado.

La modalidad de *Aproximación Sucesiva* está definida por una dinámica de acierto-error en la que los logros que se van consiguiendo se dilatan en el tiempo, aunque no por ello las pretensiones son menores. Esta forma de transcurrir presupone una escolarización prolongada, experiencias laborales previas a la inserción laboral plena y fracasos parciales en el tránsito escuela-vida activa.

La denominada *Trayectoria Obrera* está vinculada a una escasa cualificación académica –complementada en algunos casos con distintos grados de Formación Profesional– y una formación obtenida directamente a través de la propia experiencia. Estos itinerarios están ligados a un rápido tránsito de la escuela a la actividad laboral y, básicamente a un proceso de emancipación familiar también bastante precoz, limitado únicamente por las dificultades provenientes del modelo «ritualizado» de casa+casamiento, factores ambos de gran importancia en el grupo social en el cual esta modalidad tiene mayor incidencia.

Cuando hablamos de *Adscripción Familiar* estamos haciendo referencia a la sucesión en pequeños negocios familiares, comercios, explotaciones agrícolas y ganaderas, ... y «presupone una definición del horizonte de clase en función de la

*familia, una vinculación relativamente escasa con la formación post-obligatoria y un tránsito a la vida activa muy precoz tanto en cuanto el o la joven quedan vinculados inmediatamente a la economía familiar» (Casal, 2000).*

Resulta interesante detenerse un poco más en la dinámica que Casal denomina *Trayectoria de Precariedad*. Se trata de una situación de retraso en la transición de jóvenes con expectativas de posición medias pero cuyo paso por el mercado de trabajo está condicionado por continuidades y una cierta seguridad o estabilidad. El desarrollo del mercado de trabajo en los últimos años tiene una gran influencia en la satisfacción de las expectativas de este colectivo. Fenómenos como el de las empresas de trabajo temporal (ETT), la temporalización de los contratos o la extensión de la modalidad de beca de prácticas en empresas<sup>6</sup>, son característicos de estas trayectorias.

Por último, se incluye la modalidad de *Trayectoria en Desestructuración*. Suelen implicar situaciones sociales de partida bastante desfavorables y la trayectoria de formación escolar corta, errática y con certificación negativa, según lo define en propio Casal. La mayor parte de la actividad laboral se desarrolla en la economía sumergida y en economías marginales. La forma como se va construyendo este itinerario es muy compleja porque atañe a campos subculturales y actitudinales muy específicos: no todo fracaso escolar, ni entornos familiares igualmente desestructurados, ni inserciones laborales dudosas o fragmentadas ocasionan la desestructuración definitiva.

La conceptualización de las modalidades de transición profesional que se acaban de mencionar nos parece muy acertadas, no obstante, no da cuenta de un fenómeno que escapa a la clasificación anterior y que afecta, casi exclusivamente, a las mujeres. Nos referimos al trabajo doméstico, lo que habitualmente se denomina reproducción social, que ha sido y sigue siendo, un trabajo invisible, no reconocido económica ni socialmente en la misma escala que El Trabajo. Históricamente, el colectivo de mujeres se ha visto obligado a encargarse de la tarea reproductiva familiar, sin remuneración y con pocas posibilidades de realizar otros trabajos extradomésticos<sup>7</sup>.

La idea que en torno a esta cuestión desarrolla Soledad Murillo (1996) tiene que ver con la valoración que se hace de ambos contextos. Esta autora distingue

<sup>6</sup> Ausencia de contrato laboral, no cotización a la Seguridad Social, no continuidad en la empresa una vez finaliza el periodo de la beca y, por lo general, poca formación a cargo de la organización son en este sentido, las características más habituales de este tipo de prácticas en el sector privado.

<sup>7</sup> A pesar del rechazo que autoras como Soledad Murillo (1996) expresan hacia el término, al considerar que tal acepción sigue manteniendo viva una diferenciación que no ha de ser tal entre un tipo de trabajo y otro, aquí utilizaremos dicha terminología, puesto que continúa siendo útil a la hora de nombrar la diferencia, que no por dejar de mencionarla, dejará de existir.

en la lógica de la diferenciación de espacios una fractura que permanece oculta y que ella trata de evidenciar. De alguna manera se ha ido contextualizando el debate en relación a la separación de lo público y lo privado, simplificando extremadamente el conjunto de relaciones que se establecen en el interior de esos ámbitos y entre los mismos. Al margen queda la apreciación sobre el tercer término que la autora introduce, *lo doméstico*, más por un interés explícito que por falta de un corpus empírico. Es decir, desde posiciones hegemónicas se pretendería democratizar el espacio social dotando de valor ambos contextos (público y privado), mientras que el reclamo de existencia de este otro contexto pondría el acento en aquello «de lo que nunca se habla». Desde la valorización de la actividad pública-privada transitamos, entonces, hacia la desvalorización de la actividad doméstica, no por las propias mujeres, sino desde la posición hegemónica de los hombres.

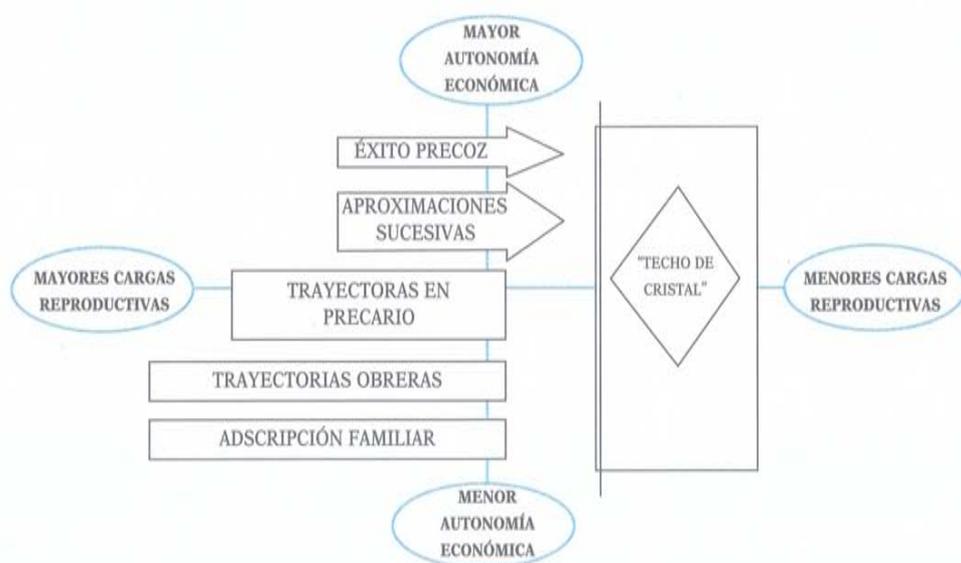
En la actualidad, las mujeres se encuentran, una vez se ha generalizado la incorporación al mercado laboral, igualmente en situación de desventaja con respecto a los compañeros varones. Es decir, «*se encuentran sometidas a los fenómenos de ausencia y subordinación en el mercado laboral y a una segregación tanto vertical como horizontal*» (Montañés y Olivari, 2001). La vinculación, como veremos, de las mujeres con el mercado laboral se encuentra limitada por el mantenimiento de las responsabilidades reproductivas, es decir, por lo que ha venido en llamarse la «doble jornada». De esta manera, ambos grupos no entrarían en competencia en igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, ya que siempre existiría previamente la doble carga de responsabilidades en el caso de las mujeres y no por una presencia y dedicación exclusiva al empleo, como sucede en el caso de los varones.

En términos de Murillo, la mujer quedaría relegada al ámbito doméstico. Mientras, el hombre transita desde el escenario público al privado, sin pasar por el doméstico. Esto implica que, en referencia a lo que F. Requena (1991) denomina *capital relacional*, las mujeres estén en clara desventaja, ya que este capital se reparte en el ámbito público, allá donde ellas no han logrado conquistar una posición ventajosa. Esta posición de precariedad en cuanto al capital relacional es en la actualidad común al conjunto de los jóvenes, no obstante, en el caso de las mujeres parece más frecuente, incluso en el contexto castellanoleonés, donde el sistema de relaciones interpersonales es tan intenso<sup>8</sup>.

De nuevo, retomamos el esquema de Casal sobre la transición profesional con la modificación que mencionamos anteriormente, con el objetivo de incorporar la especificidad de los itinerarios femeninos.

---

<sup>8</sup> A lo que aquí se hace referencia es a la densidad de relaciones sociales que se dan en un mismo ámbito geográfico.



Esquema 2. Los itinerarios femeninos en la transición al mercado laboral.

Cuando hablamos de autonomización de la mujer respecto de este tipo de tareas, tratamos de plantear un contexto de igualdad en las responsabilidades domésticas, es decir, la no exclusividad de ninguno de los sexos sobre la responsabilidad del mantenimiento de la casa, del cuidado de los hijos, del soporte económico del hogar, del aporte afectivo al resto de los miembros del hogar. Es decir, de romper con los estereotipos y mecanismos coercitivos que pululan por el contexto productivo y reproductivo. En ese sentido es en el que se fundamenta el anterior esquema. Es por ello que se marca la parte derecha como territorio prohibido para las mujeres, ahí es donde se encuentran todas estas prácticas igualitarias que acabo de describir, si bien el tema de los estereotipos del trabajo femenino será abordado más adelante.

De los distintos itinerarios que integran el esquema, hay dos que destacan por la presión que ejercen sobre el mencionado techo de cristal<sup>9</sup> y por ello se dibujan con una flecha que indica la dirección hacia la que apuntan los modelos de transición en cuestión. Estos dos son el Éxito Precoz y las Aproximaciones Sucesivas. Lo que los distingue del resto es lo estructurado de los proyectos de transición, que implica una mayor relevancia de los procesos de independencia econó-

<sup>9</sup> El fenómeno de techo de cristal viene siendo utilizado desde los años ochenta y hacer referencia a las limitaciones impuestas al desarrollo igualitario de ambos géneros en cuanto a oportunidades de trabajo, derechos laborales, etc.

mica, afectiva, etc. Ello favorece el surgimiento de una identidad individual, se reafirma el posicionamiento de la persona, se pone en valor el trabajo de uno mismo. Señalar, además, la desaparición en este esquema de la modalidad de Desestructuración en la transición profesional, ya que, para el caso de las mujeres, tal situación de desestructuración queda englobada en la modalidad de Adscripción Familiar.

En estos últimos años, algunos autores hacen alusión a la idea de una creciente importancia de la mujer para explicar el futuro del mercado laboral en España. Teresa Torns (2000) pronostica un movimiento en la estructura ocupacional ligado a una serie de consideraciones sobre la evolución del empleo femenino en los últimos veinte años.

En primer lugar, Torns menciona la profunda terciarización del mercado de trabajo en el contexto europeo. La diversificación de puestos de trabajo en el sector servicios, causada por las transformaciones económicas y sociales en el mundo occidental, ha provocado una mayor capacidad de recepción de trabajadores en este sector. A la vez, se ha producido una mayor incorporación de las mujeres a este sector, cambio que ha sucedido a la vez que se dinamizaba el mismo.

La tercera de las consideraciones tiene que ver con la influencia de los ciclos vitales de las mujeres sobre su incorporación, permanencia y salida del mercado laboral; así como con la edad a la que deciden incorporarse a la actividad productiva profesional y la valoración sobre el abandono de la misma cuando se casan o tienen el primer hijo, todo ello pese a la situación actual de precariedad del mercado de trabajo en España. Pese a la situación que se acaba de mencionar, Torns añade la idea de la existencia de un imaginario colectivo que persiste en la sociedad española y que tiene una «fuerte tolerancia social, en su acepción de hipocresía, ante las mujeres jóvenes desempleadas. O apuntan hacia la idea de que el paro femenino y el tiempo parcial son, en realidad, dos caras de la misma moneda (...) y tal contrato les supone tener sus derechos de ciudadanía no ligados al derecho al trabajo en su acepción laboral sino al otro trabajo, al doméstico-familiar» (Torns, 2000).

Es preciso, asimismo, entender estas cuestiones en el contexto político en el que por lo general están inscritas. Esto es, la mayor parte de las veces aparecen estos conceptos ligados a algún determinado discurso político, que hace de ellos un soporte sobre el que basar la política laboral, educativa, económica, etc. de un colectivo social. Martín Criado (2000) indica al respecto que «a partir de estas categorizaciones fundamentales (...) se producen múltiples jugadas discursivas: ya sea discutiendo la cifra real de parados, la idoneidad de las medidas para insertar a los jóvenes, la adecuación de la formación que se imparte a las necesidades del mercado de trabajo. Según este mismo autor, se pueden identificar algunas de las dinámicas de confusión, deslizamientos, entre los conceptos propuestos: en primer lugar, menciona la manera en que las empresas tratan de

aumentar los beneficios sumergiendo determinados costes (cotizaciones a la Seguridad Social, trabajadores sin contrato, ...), lo que hace que se produzcan ambigüedades en la situación legal de los trabajadores. En segundo lugar, y como respuesta a determinadas presiones del mercado laboral, se produce una ampliación del marco jurídico contractual y el resultado es la inclusión de nuevas formas de relación laboral tales como los contratos de formación, las prácticas en empresas, los contratos por obra o servicio, planes de empleo rural, etc. A su vez, se produce la transición de la mujer desde el trabajo doméstico al trabajo extradoméstico en el contexto de emergencia de los servicios de proximidad, ya mencionados. En cuarto lugar, se sitúa la generalización de la idea de que con la progresiva extensión de la educación profesional aumentan las posibilidades de un ascenso en la estructura social. Esto implica una creciente generación de expectativas que no están, como se viene comentando en estas páginas, para nada aseguradas. Por último, la multiplicación de Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), que aumenta la sensación de bienestar laboral (por la mediación de una entidad que media en los conflictos, que lleva el control de las gestiones, etc.) y seguridad en el trabajo (su propio negocio se asienta en el mantenimiento del trabajo de sus usuarios).

## ESTRATEGIAS FORMATIVAS DE LAS UNIVERSITARIAS

Presentadas las estrategias laborales de las mujeres universitarias de Castilla y León, resulta pertinente hacer una referencia más a las estrategias formativas que corren paralelas a las laborales y se relacionan íntimamente con las primeras. Esta aproximación parte del hecho de que, como los diversos relatos de los entrevistados en estudio ponen de manifiesto –apoyando las tesis de los expertos en educación y trabajo (De Miguel, J: 2001; Cachón: 2000 entre otros)– la universidad y el mundo del trabajo se encuentran en una situación de desajuste prolongado.

En primer lugar, el tipo de formación ofertada en las carreras universitarias no se acaba de ajustar a las necesidades del mercado. Hay una fuerte disonancia entre lo aprendido en las aulas de la universidad y las exigencias vertiginosamente cambiantes del mercado. Además, el empleador puede elegir perfiles altamente cualificados gracias a un conocido fenómeno: el de la derivación de la responsabilidad del aprendizaje en el puesto de trabajo fuera de los límites de la oferta laboral, hacia la ciudadanía. Así, los universitarios son *invitados* a realizar estudios de postgrado y prácticas no remuneradas, o incluso pagadas por el *interesado*, para suplir las supuestas carencias de la formación universitaria de cara a la obtención de un empleo.

Más bien se concibe esta transición –que algunos sociólogos interpretan como una prolongación ilusoria del período estudiantil ante la falta de expectati-

vas laborales (Casal, 2000)– como un elemento más en el ritual de paso hacia el trabajo. En este sentido, el valor queda simbólicamente representado en el título de postgrado. La situación genera temores y complejos entre los universitarios que terminan su carrera: no se sienten preparados. Una parte de la disonancia entre lo aprendido y lo realmente demandado en el mercado se resuelve aludiendo al sistema clásico, en el que la empresa debe permitir el rodaje inicial del aprendiz, planteándose esto como una inversión tanto para el profesional como para su centro de trabajo. Los jóvenes que se enfrentan a estas situaciones dicen sentirse «aparcados» y «cada vez más alejados de sus pretensiones». La inicial ilusión por realizar el ya considerado como obligatorio curso de postgrado, se convierte en temor cuando se presenta un futuro de  *cursillista permanente o contagiado de titulitis* como opción para intentar el logro de un empleo acorde con lo estudiado.

Cabe preguntarse si las condiciones y estrategias actuales de *glocalización*<sup>10</sup> de la región castellanoleonesa conducen a estar en la primera línea en el acceso a las redes sociales, económicas e informacionales que son la clave del éxito en el mundo global; o bien, nos encontramos en circuitos de redes secundaria o terciarias más distantes de las condiciones de innovación, y por lo tanto más propclives a general la exclusión de colectivos sociales sin acceso a las nuevas tecnologías y a los nuevos empleos de la globalización. En Europa, Robert Castel (1997) hace referencia a islotes alejados del capital financiero y las capacidades de innovación y generación de empleo de la metrópoli. Zonas, por tanto, muy vulnerables y con claros síntomas de exclusión en el entorno europeo. Las características de estos espacios europeos amenazados por el progresivo aislamiento son: mayor riesgo económico en la inversión en la zona, mayor empleo precarizado, multiplicación de las situaciones de inseguridad, economía débil, ausencia de capacidad de decisión, movilización a través de decisiones externas, fuerte emigración de la población joven, altas tasas de paro, dependencia de poco diversificadas fuentes de ingresos locales... ¿Cuál sería el resultado de realizar este test en Castilla y León?

Quienes se han decidido a estudiar una carrera y proceden del campo o de ciudades que no disponen de esa titulación, experimentan antes el abandono del hogar de los padres, o bien inician una etapa migratoria entre unos y otros lugares –a veces, migraciones pendulares diarias–. Estas situaciones van poniendo en antecedentes a la estudiante sobre las necesidades de movilidad que implicará en un futuro su estrategia de búsqueda de empleo. Los discursos de estas universi-

---

<sup>10</sup> Por *glocalización* se entiende la distribución espacial de los recursos, estableciendo centros que acaparan grandes cantidades de los mismos, conectados entre ellos, que dejan de lado amplias zonas yermas que no disfrutan de privilegios pese a una cierta cercanía. Es decir, que las conexiones financieras funcionan mejor entre Londres, Nueva York y Hong Kong que con lugares a pocos kilómetros de estas capitales.

tarias no se plantean el lugar de origen más que como una anécdota, o un elemento de refuerzo a su argumentación a cerca del sobreesfuerzo que implica su historia personal.

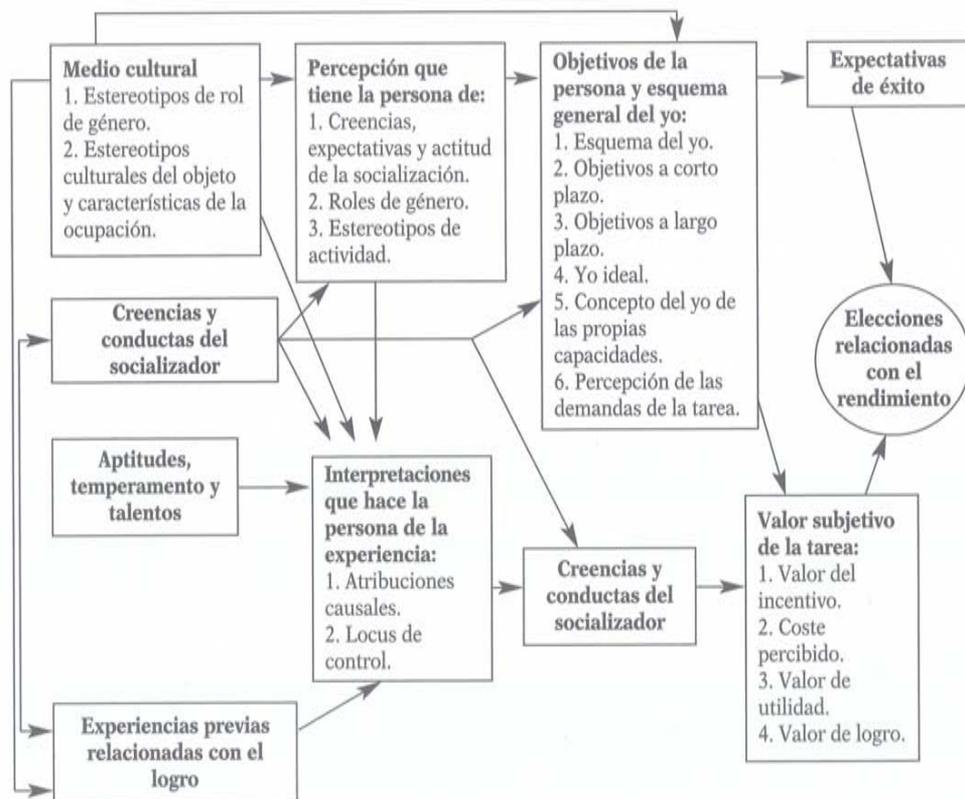
En definitiva, todavía, pese a la motivación que imprime la UNED para cambiarlo, parece que el ámbito de los universitarios es la ciudad. Por tanto, la decisión de estudiar una carrera universitaria impulsa a un movimiento migratorio hacia ciudades universitarias (en el caso de Castilla y León, Valladolid y Salamanca, principalmente, ciudades a la vez con un fuerte carácter administrativo y turístico, respectivamente), que marcará probablemente el punto de inicio de un periplo que continuará cuando llegue el momento de la incorporación al mercado laboral. La historia del estudiante universitario en este sentido está marcado por una inevitable migración hacia nodos glocales (no ya en la propia Comunidad, sino con el horizonte más probable de Madrid o Barcelona).

## ESTEREOTIPOS Y ÁMBITO PROFESIONAL

Antes de comenzar a desarrollar este último aspecto de nuestro estudio, empezaremos haciendo alusión a la definición que hace Morales (2001) de los estereotipos. Para este autor, los estereotipos son constructos cognitivos que hacen referencia a los atributos personales de un grupo social, cuyo contenido depende del grupo o grupos con los que se establezca comparación. Dichos estereotipos nos ayudan a simplificar la compleja realidad que nos rodea, pues nos permiten asignar personas a categorías y a grupos específicos.

La importancia de los estereotipos es tal, que condicionan muchas decisiones que tomamos a lo largo de nuestra vida; una prueba de ello es la elección que hacen los jóvenes de la carrera que quieren estudiar. Según el modelo de elección de logro de Eccles (1985), tanto las expectativas de éxito como el valor subjetivo de la tarea son dos aspectos centrales a la hora de elegir una trayectoria vocacional. Cada uno de ellos está compuesto, a su vez, por una serie de creencias y de actitudes que son las que van a contribuir directamente en las decisiones sobre qué camino profesional seguir.

Se plantea que la elección de una actividad, tanto si se hace de manera consciente como inconsciente, está guiada por las expectativas que la persona tiene sobre la probabilidad de éxito al que conducirá cada una de las opciones elegidas; por sus valores personales más básicos –necesidad de competencia, metas personales, orientación motivacional y esquema de rol de género–; por sus valores de carácter utilitario –importancia de la participación en una actividad para las futuras metas de uno– y por el coste potencial de invertir tiempo en una actividad determinada y no en otras (López-Sáez, 1995).



Esquema 3. Representación gráfica del Modelo General de Logro y Elección de Tarea (Eccles, 1983).

De esta manera, se predice que las personas se matricularán en estudios que piensen que pueden afrontar y que tienen un alto valor para ellas; este aspecto cobra especial relevancia en el contexto de la UNED, donde el alumno tiene que enfrentarse a la difícil tarea de estudiar de forma autónoma, con unas mínimas ayudas y con unas características personales específicas: constancia, capacidad de autogestión personal, resistencia a la frustración, etc. Las expectativas de éxito –y un sentido de eficacia personal en un dominio particular– dependerán de la confianza que la persona tenga en su propia capacidad intelectual y de las propias estimaciones individuales sobre la dificultad de los estudios. En el caso de las mujeres, son muchos los estudios (Eccles, 1982; Phillips y Zimmerman, 1990; y Eccles, 1995) que han demostrado cómo las creencias y las expectativas que, tanto los padres como su entorno más inmediato –amigos, familiares, mentores, orientadores, conocidos, etc.– tienen respecto a ellas, determinan su elección de carrera y las futuras aspiraciones profesionales asociadas a dicha elección.

A pesar de que la mujer se va integrando cada vez más en el mercado laboral, dicha integración no está exenta de dificultades de diversa índole y no se ha visto acompañada de una menor dedicación por su parte a las tareas domésticas y familiares<sup>11</sup>. Ello dibuja dos líneas dentro la dinámica familiar: por un lado, las mujeres intentan compaginar las tareas tradicionales de cuidado del hogar y de los hijos con su trabajo; y por otro lado, los varones, empiezan a ser objeto de una mayor presión social en lo que respecta a su participación activa en las tareas domésticas –vedadas a él tradicionalmente–. Sin embargo, es la mujer la que sigue llevando el peso de la familia y del entorno doméstico y es, a priori, la que se enfrenta a mayores conflictos familia-trabajo.

Son numerosas las investigaciones que han comprobado cómo las relaciones entre las esferas familiar y laboral están moduladas por la variable género; a pesar de ello, y haciendo referencia a Martínez y Osca (2001), no deberíamos aventurarnos a explicar este fenómeno solamente aludiendo al género, sino que tenemos que tener en cuenta otro tipo de factores, como pueden ser las características de la familia, la existencia de hijos, la implicación laboral o el apoyo familiar y organizacional.

De acuerdo con Hoffman y Hurst (1990), la distribución de los roles masculinos y de los femeninos, siendo la mujer la responsable de la casa y el hombre el que «gana el pan», es el factor responsable del establecimiento de los estereotipos. Estos autores afirman que los estereotipos de género son ficciones que sirven para justificar la división sexual del trabajo. Tradicionalmente, los roles que han venido ocupando los hombres y las mujeres en las esferas familiar y laboral son distintos; así por ejemplo, mientras que se espera que las mujeres presten apoyo a la carrera de sus maridos y críen a sus hijos, se espera que los hombres tengan éxito en el mundo laboral y cuiden de su familia de una manera más instrumental –relacionada básicamente con su contribución monetaria–. Por ello, en la medida en que una mujer haya internalizado dichos roles, dará más importancia a su papel de esposa, madre y ama de casa, y preferirá seguir la ruta marcada por la tradición, desechando la posibilidad de ir «*contra corriente*» y de luchar por alcanzar unas determinadas metas profesionales –ya no el éxito profesional–.

Un reflejo de esa «renuncia» al éxito profesional por parte de las mujeres la encontramos en el fenómeno conocido como techo de cristal, cuyo significado metafórico hace alusión a las posibles barreras que impiden que muchas mujeres, competentes personal y profesionalmente, alcancen cargos directivos y promocionen dentro de ellos. Barberá, Ramos y Sarrió (2002) llevaron a cabo un análisis comparativo entre mujeres y varones en cargos directivos, que desveló ciertos mecanismos de segregación, manifiestos en la escasa proporción de mu-

<sup>11</sup> Cuando se habla de avances en la situación de la mujer, hacemos referencia a una específica modernización en los valores que se desarrollan en los contextos familiar y laboral.

eres en dichos puestos, y en el hecho de que las pocas mujeres que ostentaban este tipo de cargos solían trabajar en los sectores laborales menos valorados, y en los departamentos llamados *staff* –como los de Recursos Humanos o de Marketing– donde a la mujer se le asigna un poder de decisión muy limitado. Un ejemplo de ello, lo podemos encontrar en el escaso número de catedráticas presentes en el escalafón universitario de nuestro país, tal y como hemos tenido ocasión de mencionar anteriormente.

Todo esto muestra cómo las expectativas a cumplir por los varones son distintas de las de las mujeres. Se espera que los hombres tengan éxito en nuestra sociedad, por ello, cuando fracasan, son tratados con mayor severidad que las mujeres. Al mismo tiempo, puesto que no se espera que las mujeres tengan éxito, cuando lo tienen, son vistas por los otros, incluso por ellas mismas, como personas extrañas, poseedoras de una motivación extraordinariamente alta o con mucha suerte. Cuando las mujeres fracasan, son tratadas con mayor benevolencia que los hombres; después de todo, ¿si no se espera mucho de una persona, cómo se la puede juzgar severamente? Esto nos puede llevar a concluir cómo las mujeres, *en función del estereotipo social que se les está asignando continuamente y de las expectativas que dichos estereotipos les confieren*, ponen en marcha autoatribuciones que les conducen a «darse por vencidas» y a desechar la idea de ocupar puestos de trabajo diferentes a los que tradicionalmente se les han venido asignando.

## CONCLUSIONES

Tomando en consideración los objetivos propuestos en este estudio, se han observado una serie de circunstancias que afectan a las mujeres universitarias de la UNED en el proceso de incorporación al mercado laboral en el marco geográfico de Castilla y León. Dentro de este conjunto de aspectos, cabe destacar aquellos que afectan directamente a la percepción de la capacidad de las mujeres para realizar determinado tipo de trabajos. A esto nos referimos, tanto a nivel de los estereotipos sociales que se manejan en torno a la capacidad de las mujeres para desempeñar una serie de roles, como en lo que respecta a las atribuciones que las mujeres hacen de su propia capacidad a la hora de desempeñar esos roles.

Al mismo tiempo, hemos analizado las dificultades que inciden en la profesionalización de las mujeres universitarias, en cuanto a la situación del mercado laboral se refiere. Es decir, qué problemas comparten las universitarias de la UNED en Castilla y León con aquellas otras del conjunto nacional, incluso aquellos que afectan a la juventud en general. Estamos hablando en concreto de fenómenos como la precarización laboral, las dificultades en la búsqueda del primer empleo o la proliferación de mecanismos que retardan la plena incorporación de los individuos a un puesto estable de trabajo (prácticas en empresa, becas, trabajo a media jornada, etc.).

En todo este *mare magnum* de aspectos que hemos tenido oportunidad de contrastar, se podría en un principio inferir el hecho de que realizar estudios universitarios puede ser una tabla de salvación, pero de las entrevistas y grupos de discusión realizados, se desprende que si hay una «realidad posible» es fuera de Castilla y León. No obstante, entre las alternativas más recurrentes a las que pueden acudir las mujeres castellanoleonesas en lo que al cumplimiento de sus expectativas se refiere, la UNED es la universidad que más se podría aproximar a un modelo de «allanamiento» del difícil camino que supone la incorporación al mercado laboral. La UNED es la universidad que fomenta una actitud en el estudiante, que en el futuro le podría ayudar a obtener un puesto de trabajo, en la medida en que las empresas valoran las actitudes de autonomía y autogestión propias de los estudiantes de la UNED.

Por último y de cara a un próximo desarrollo de la Comunidad de Castilla y León en el futuro, sería interesante resaltar la necesidad de promoción de trabajos cualificados, adaptados al perfil formativo para evitar la emigración de la juventud castellanoleonesas hacia otras áreas geográficas con mayores oportunidades de trabajo.

## RERFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARBERÁ, E., RAMOS, A. Y SARRIÓ, M. (2000): «Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto NOWDI XXI». Papeles del Psicólogo, n.º 75.
- CACHÓN, L. (ed.) (2000): *La inserción profesional*. Germania, Alzira.
- CALLEJO, J., CALCERRADA, D. Y CUESTA, S. (2001): *Perfiles y opiniones de los alumnos de la UNED*, UNED, Madrid.
- CASAL BATALLER, J. (2000): «Modalidades de transición profesional y precarización del empleo», en Cachón, L.: *La inserción profesional*. Germania, Alzira.
- CASTEL, R. (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*, Paidós, Buenos Aires.
- DE MIGUEL, J. (2001): *Excelencia: calidad de las universidades españolas*, CIS, Madrid.
- DEAUX, K. Y EMSWILLER, T. (1974): «Explanations of succesful performance on sex-linked tasks: what is skill for the male is luck for the female». *Journal of Personality and Social Psychology*, n.º 29.
- ECCLES, J.S. (1982): «Expectancies, values and academic behaviors», en J.T. Spence (ed.): *Achievement and achievement motives. Psychological and sociological approaches*. W.H. Freeman Company, San Francisco.
- ECCLES, J.S. (1985): «Sex differences in achievement patterns». En Sondereferger T. (ed.): *Psychology and gender*. University of Nebraska, Lincoln.
- ECCLES, J.S., BARBER, BONNIE, Y JOZEFOWICZ, D. (1995): «Linking gender to educational, occupational, and recreational choices: applying the Eccles et al. Model of Achievement-Related choices», en *Sexism and Stereotypes in Modern Societies*. Washington, American Psychological Association.
- GARCÍA DE LEÓN, M.ª A (1996): «Sobre el pensamiento androcéntrico en Sociología. Un pasado reciente», en Durán, M.ª Ángeles: *Mujeres y Hombres en la formación de la teoría sociológica*. CIS, Madrid.
- HOFFMAN, C. Y HURST, N. (1990): «Gender stereotypes: perception or rationalization?» *Journal of personality and social psychology*, n.º 58.
- 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.
- MARTÍN CRIADO, E. (2000): «La juventud no es el problema, la formación no es la solución», en Cachón, L.: *Juventudes y empleos: perspectivas comparadas*. Instituto de la Juventud, Madrid.
- MARTÍNEZ-PÉREZ, M.D. Y OSCA, A. (2001): «Estudio psicométrico de la versión española de la escala de «conflicto familia-trabajo» de Kopelman, Grenhaus y Connoly (1983)». *Revista de Psicología Social*, n.º 16, 1
- MONTAÑÉS, M. Y OLIVARI, L. (2000): *Jóvenes y empleo. Percepciones, valores y expectativas*. GPS, Madrid.
- MORALES, F. (2001): *Psicología social*, McGraw-Hill, Madrid.
- MURILLO, S. (1996): *El mito de la vida privada*, S.XXI, Madrid.
- PADRÓN MUNICIPAL DE HABITANTES (1996), Instituto Nacional de Estadística, Madrid.

- PAJARES, F. Y MILLER, M.D. (1994): *Mathematics self-efficacy and mathematical problem-solving: Implications for using varying forms of assessment*. Florida, Educational Research Council.
- PHILIPS, D.A Y ZIMMERMAN, M. (1990): «The developmental course of perceived competence and incompetence among competent children», en J.R. Sternberg y J. Kolligian, Jr. (eds.): *Competence considered*. Yale University Press, New Haven.
- RAMOS, A. SARRIÓ, M., BARBERÁ, E. Y CANDELA, C. (2002): «Mujeres directivas y demandas organizacionales». *Revista de Psicología Social*, n.º 17, 2.
- REQUENA, FÉLIX. (1991): *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. CIS, Madrid.
- SARRIÓ, M., BARBERÁ, E., RAMOS, A. Y CANDELA, C. (2002): «El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres». *Revista de Psicología Social*, n.º 17, 2.
- TORNS, T. (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona.

## PERFIL ACADÉMICO Y PROFESIONAL DE LOS AUTORES

**Sara García Cuesta** es socióloga y profesora asociada en la Universidad de La Laguna, España.

Dirección electrónica: [sagarcia@ull.es](mailto:sagarcia@ull.es)

**Pablo Martín Pulido** es sociólogo, miembro del equipo de la Dirección Adjunta de Investigación del Instituto Universitario de Educación a Distancia (IUED) de la UNED.

Dirección electrónica: [pblmartin@bec.uned.es](mailto:pblmartin@bec.uned.es)

**Milagros Sáinz Ibáñez**, licenciada en Psicología por la Universidad de Salamanca y Master en Recursos Humanos por ICADE, ha trabajado en el ámbito privado y actualmente, además de estar realizando su tesis doctoral en la UNED, forma parte del equipo de trabajo de la Unidad Técnica de Investigación y Formación en Material didáctico del IUED (UNED).

Correo electrónico: [milasainz@bec.uned.es](mailto:milasainz@bec.uned.es)  
Instituto Universitario de Educación a Distancia (UNED)  
Facultad de Psicología de la UNED  
Ciudad universitaria s/n  
28040 Madrid  
Teléfono de contacto: + 34-91-398 79 59.  
Fax: +34-91-398 66 93.