

# Estudios sobre Trayectoria Profesional y Acceso de la Mujer a Cargos Directivos: un Análisis Bibliométrico

## Studies on Careers and Women's Access to Management Positions: a Bibliometric Analysis

Clara Selva, Miguel Angel Sahagún y Susana Pallarès  
Universitat Autònoma de Barcelona

**Resumen.** Desde las últimas décadas, la trayectoria profesional de la mujer y su acceso a cargos directivos han ido ganando relevancia como fenómeno de estudio. El tratamiento que recibe el fenómeno es diverso, tanto en cuanto a aspectos específicos estudiados como en lo relativo a tipos de abordaje, con resultados no exentos de contradicciones y pocas veces concluyentes. El presente trabajo ofrece un mapa de la literatura sobre el tema mediante la construcción y el análisis de variables típicamente bibliométricas con el fin de delimitar sus características y tendencias. El corpus analizado incluye 110 artículos sobre el tema publicados en revistas científicas. Los artículos fueron codificados en función de tipo y temática de estudio, autores, idioma y tipo de publicación entre otros. Los resultados muestran un crecimiento acusado de publicaciones sobre el tema en los últimos años así como una serie de asociaciones entre temáticas específicas y tipos de estudio.

*Palabras clave:* alta dirección, bibliometría, género, mujer, trayectoria profesional.

**Abstract.** During the last few decades, women's professional careers and their access to top management positions have gained relevance as research phenomena. Approaches to the subject are diverse, both in terms of specific features and type of study, with results that are often inconclusive and not free of contradictions. This article presents a map of existing literature on the subject through the construction and analysis of a set of bibliometric variables in order to set out its boundaries, properties and trends. The data set includes 110 articles published in scientific journals. Articles were codified in terms of type of study, specific features, authors, language and type of publication, among others. Results show a marked growth in literature on the subject during the last few years, as well as a series of associations between specific features and type of study.

*Keywords:* bibliometrics, gender, professional career, top management, woman.

La progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo nos remite a uno de los procesos de cambio más relevantes del siglo pasado. En las últimas décadas, los años de vida laboral de la mujer y su acceso a trabajos técnicos y profesionales se han visto incrementados (Godoy y Mladinic, 2009). Ello supone, como mínimo, una serie de cuestionamientos de los esquemas laborales tradicionales. Parte importante de estos cuestionamientos se relaciona con las asimetrías que caracterizan la posición de la mujer frente a la posición del hombre en los diversos ámbitos de actividad profesional. El contraste hombre-mujer en torno a la discriminación (Ramos, Barberá y Sarrio, 2003) es quizá el hilo conductor al que más se recurre cuando se mira un fenómeno cuya vigencia puede constatarse en diferentes planos como la actividad legislativa, los programas implantados por diversas organizaciones, la presencia del tema en los medios de comunicación y,

desde luego, toda una serie de estudios enmarcados en muchas de las disciplinas que integran las ciencias sociales.

El tratamiento del fenómeno en esos planos está interconectado. La Ley Orgánica de Igualdad Integral entre hombres y mujeres, aprobada en marzo de 2007, que supone la regulación de un trayecto que muchas organizaciones ya habían empezado a andar (Jiménez, 2008) y se ha constituido en foco de atención tanto para los medios como para diversos grupos de investigación (p. ej., Aguilera, 2007; Figueruelo, 2006) es una muestra de tales conexiones. Buena parte de ellas las podemos encontrar en estudios que, por encargo de instituciones directamente concernidas por el tema, son diseñados y conducidos por personal académico de reconocida trayectoria. El estudio de Wirth (2001) sobre el acceso de la mujer a la dirección, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refleja con claridad esta forma de colaboración en torno a la segregación ocupacional por razones de sexo. En el prefacio del texto de Wirth, el Director General de la OIT subraya la preocupación de la organización a su cargo, por “*los patrones de discrimina-*

---

La correspondencia sobre este artículo deberá enviarse a Clara Selva, Departament de Psicologia Social, Edifici B, Universitat Autònoma de Barcelona, 08193 Bellaterra, Barcelona. E-mail: [clara.selva@uab.cat](mailto:clara.selva@uab.cat)

*ción actitudinal e institucional que continúan apartando a las mujeres de ciertos puestos y amenazan el desarrollo de sus carreras*" (Wirth, 2001, p. v). Así, cabe preguntarse por las formas específicas que ha adoptado la investigación sobre el tema y en qué medida están condicionadas o condicionan la actividad institucional al respecto. En este ámbito, algunas de las preocupaciones centrales, que vinculan investigación y práctica, son las barreras que diferentes colectivos afrontan cara a la promoción a puestos más altos en la jerarquía de la organización (Agut y Hernández, 2007); las estrategias de acción que emplea la mujer en distintos momentos de su trayectoria profesional (Tharenou, 2010); los logros laborales que explican su progresión laboral (Traavik y Richardsen, 2010) o las medidas propuestas por distintos organismos cara a la promoción equitativa, la gestión de la diversidad y la acción positiva (Hanappi-Egger, 2006).

### **Estudios sobre el acceso de la mujer a la alta dirección**

Buena parte de la investigación sobre el tema se dedica a describir y medir la desigualdad, otorgando contornos y dimensiones al hecho de que la mayoría de puestos de trabajo de dirección superior siguen ocupados por hombres (p. ej., López y García-Retamero, 2009). Otros estudios intentan explicar este hecho, recurriendo a hipótesis diversas, fundadas a su vez en diferentes teorías (p. ej., Molero, Cuadrado, García-Ael, Recio y Rueda, 2009; Simpson, 2000; Wajcman y Martin, 2002).

Los primeros estudios realizados en las organizaciones a lo largo de los años setenta empiezan a considerar las relaciones de trabajo como marcadas por el sexo. Durante décadas, la división sexual del trabajo se había considerado un resultado natural de las funciones de hombres y mujeres en la reproducción biológica de la especie (Ramos, Barberá y Sarrió, 2003), enmascarando la realidad de una discriminación. En los ochenta, la atención se centra en la segregación laboral, su reproducción y las prácticas de segregación de trabajadores y sindicatos (Wajcman, 1998). Estudios de los noventa abogan por la toma de conciencia de la necesidad de gestionar la diversidad para entender el entramado empresarial, y estudios posteriores (p. ej., Kelan, 2009), mantienen el dilema ideológico de la neutralidad del puesto de trabajo y la discriminación, sugiriendo que los puestos de trabajo se construyen de forma neutral al género. En los últimos años, el análisis de las relaciones de género en el mundo laboral se ha interesado por: a) describir las prácticas de discriminación laboral entre hombres y mujeres, b) desarrollar teorías sobre barreras de acceso y promoción de la mujer al mundo laboral y c) desarrollar propuestas de cambio y líneas de intervención afines a los hitos planteados.

Las barreras en el acceso a la dirección abordadas en

estudios como los anteriores, han sido diversas. Las primeras aproximaciones apuestan por teorías basadas en la desigualdad social, inspiradas en la 'ley de la atracción', que sostienen que los individuos se sienten atraídos por y prefieren a aquellos parecidos a ellos (Byrne, 1971). Estudios posteriores, por su parte, proponen el déficit de capital humano (diferencias de género y conocimientos) y el déficit de capital social (carencia de apoyo, exclusión de las redes sociales y estereotipos) como base para explicar las diferencias (Tharenou, 1999).

Recientemente, la investigación se ha desarrollado en torno a tres hipótesis. Una de ellas enuncia que las mujeres no disponen de la experiencia laboral necesaria (Heilman, 2001). La siguiente hipótesis propone que existe una carencia de interés o motivación por este tipo de cargos, dejando entrever que las mujeres mantienen una concepción 'altruista-afectiva' del trabajo (Holla y Todaro, 1992; Pratto, Stallworth, Sidanius y Siers, 1997). Por último, la tercera hipótesis sostiene que es la propia mujer quien rechaza activamente el acceso a la dirección. En cuanto a las características individuales de las mujeres que acceden a cargos directivos, Cardona (2007) señala como las más destacadas la creatividad, la visión de negocio, la capacidad de planificación y organización y la tolerancia a la frustración. En términos de motivación, la mayoría de las mujeres que acceden a la dirección lo harían para avanzar en su desarrollo profesional o para auto-realizarse (Anca y Aragón, 2007).

En la década de los ochenta y los noventa, la falta de preparación de las mujeres ha sido uno de los argumentos más utilizados para dar cuenta de la menor presencia femenina en puestos directivos. Autores como Ridgeway (2001) sostienen que la escasa presencia de la mujer en cargos directivos responde a que los hombres son más competentes en las altas posiciones jerárquicas que las mujeres. No obstante, diferentes estudios (Pallarés y Martínez, 1993; Anca y Aragón, 2007) apuntan a que el foco de interés de la formación como barrera se está desplazando, empezando a ganar centralidad la autopercepción de la mujer directiva. Para algunos autores, los estereotipos de género siguen siendo vigentes (Dickman y Eagly, 2000) y tienen efectos en diferentes esferas vitales (Agut y Martín, 2007). Eagly, Makhijani y Klonsky (1992) y Heilman (2001) sostienen que la población devalúa de forma generalizada el trabajo de las mujeres líderes y Carli (2001) sugiere que los hombres son más influyentes que las mujeres. Asimismo otros autores (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002) apuntan a que los rasgos del directivo corresponden con los atributos asociados al rol masculino y Wajcman (1998), sostiene la hipótesis de que las mujeres gerentes abandonan los aspectos de su feminidad para desarrollar los atributos que más habitualmente se asocian a los ejecutivos masculinos; el "think manager -think male" de Schein (2001). Si la mujer tiene dificultades para acceder a la

dirección, esto se debe a que las culturas e identidades organizativas continúan siendo predominantemente masculinas (Simpson, 2000; Wajcman, 1998; Wajcman y Martin, 2002). En esta línea, existe un acuerdo general acerca de la vinculación entre estilos de liderazgo y acceso de la mujer a la dirección, siendo el estilo de liderazgo “femenino” un obstaculizador de progreso (Eagly y Karau, 2002; Cuadrado, 2003). Pallarés y Martínez (Martínez y Pallarès, 2000; Pallarès y Martínez, 1993) y Cuadrado (2002), en sus estudios sobre liderazgo y género, señalan que no se encuentran diferencias significativas en la gestión de hombres y mujeres. En cuanto a sectores, tejido empresarial propio del género femenino incluiría el sector servicios, el sub-sector comercial y la agricultura, que suelen ser los social y económicamente menos valorados (Bastida, 2007). Las profesiones femeninas por excelencia serían aquellas tradicionalmente consideradas de apoyo: enseñanza, enfermería, relaciones públicas, trabajo social y recursos humanos (Clancy, 2007).

Otras investigaciones apuntan hacia las denominadas nuevas barreras de promoción. Ampliando la idea del “glass ceiling” o “techo de cristal”, aparece la expresión “glass wall” o “muro de cristal” para hacer referencia a los obstáculos que encuentran las mujeres para ser seleccionadas por posiciones expatriadas (Linehan, 2000), una parte integral del desarrollo de la carrera de los potenciales directivos (Derr y Oddou, 1993). En una línea semejante, la literatura ha considerado el menor acceso de la mujer a las redes sociales que permiten un ascenso rápido hacia la cúspide (p. ej., Davidson y Cooper, 1992). La investigación más reciente señala las responsabilidades familiares como una de las principales barreras que enfrenta la mujer en el progreso hacia cargos de dirección (Cuadrado y Morales, 2007; Sarrió et al., 2002). Eagly y Carli (2007), afirman que las demandas de la vida familiar hacen que las mujeres deban interrumpir más sus carreras y trabajen mayormente en jornadas parciales. Esto se traduce en menos años de experiencia y menos horas de trabajo por año, en comparación con los hombres lo que ralentiza su progreso en las carreras, reduciendo sus ingresos y limitando su tiempo para construir redes profesionales, redes que como se citaba, pueden resultar decisivas para el avance de su trayectoria laboral.

El trabajo sobre el acceso de la mujer a la dirección es, como puede verse, amplio, diverso, no pocas veces contradictorio y, desde luego, no concluyente en buena medida. Los estudios, descriptivos o explicativos, emplean unidades de análisis situadas en diferentes niveles, desde las características individuales hasta la cultura y las estructuras sociales. Destaca entre los distintos abordajes la noción de trayectoria profesional que, en su sentido más general, hace referencia a las diferentes etapas por las que transita el individuo después de finalizar su formación en una profesión determinada o en el momento de insertarse en una actividad laboral (Boado, 1996; Jiménez Vázquez, 2009a). Las

etapas pueden ser de estabilidad o inestabilidad (Buontempo, 2000) y, desde un punto de vista tradicional, han de conducir al individuo a puestos de creciente nivel jerárquico (Vargas, 2000).

La relevancia de la noción de trayectoria profesional reside en que ésta permite observar, a través de los actores, cómo se construyen las actividades específicas que éstos realizan, la ubicación física del lugar que ocupan, el papel de las organizaciones y el de las redes institucionales, las tipologías de trabajo realizado y el destino que se da a los ingresos, así como la manera en que los sujetos se apoyan en el capital acumulado y empleado, en el sentido de Bourdieu (1997), sea de tipo patrimonial, social o cultural (Buontempo, 2000) y en las instituciones que les proporcionan apoyo en el acceso al mercado de trabajo (Jiménez, 2009a; 2009b). La trayectoria profesional y, más específicamente, las transiciones que la caracterizan ofrecen, en suma, la promesa de dar cuenta, de forma pormenorizada, del tejido de condiciones que obstaculizan o, eventualmente, permiten el acceso de la mujer a la dirección. El propósito de este trabajo es, precisamente, ofrecer un mapa distributivo de los estudios sobre trayectoria profesional de la mujer y su acceso a cargos directivos. Se ha insistido en la relevancia de las conexiones entre producción académica y práctica institucional en torno al tema; se han presentado, a grandes rasgos, las proposiciones y resultados de la investigación y se ha insistido en la pertinencia de la noción de trayectoria profesional. En este contexto, se plantea la necesidad de desarrollar una descripción sistemática que cuantifique las principales características de dicha producción académica, temáticas específicas, tipos de estudios, autores, publicaciones, etc., a lo largo de las últimas décadas. Una aproximación de este tipo ofrece la posibilidad de identificar pautas, cambios y omisiones en el tratamiento científico del tema, condición imprescindible para una reflexión informada sobre sus condiciones y efectos.

## Método

El diseño metodológico sigue una pauta similar a la de Íñiguez, Martínez, Muñoz, Peñaranda, Sahagún y Alvarado (2008), en su estudio bibliométrico de comunicaciones presentadas en diferentes ediciones del Congreso Español de Psicología Social. Un abordaje bibliométrico emplea procedimientos de recuento de las características de un texto para analizar procesos de comunicación escrita y dar cuenta del devenir de una disciplina o un campo temático (Ikpaahindi, 1985; Pritchard, 1969). Esta aproximación supone un trabajo de codificación de cada unidad (de cada comunicación en el caso del estudio de Íñiguez y cols., y de cada artículo en el caso de este estudio) en términos de tema y tipo de trabajo entre otros, para su posterior análisis mediante tablas de frecuencia y correspondencias.

### Selección de artículos

El corpus analizado está compuesto por un conjunto de artículos sobre mujer y trayectoria profesional, todos publicados en diversas revistas científicas. Se revisó un rango temporal que abarcaba desde 1985 a 2011. La búsqueda de los artículos se realizó mediante las siguientes bases de datos: PsycInfo y Business Source Elite (a través de EBSCO), Redalyc (a través de las opciones avanzadas del motor de búsqueda de Google) y Google Scholar. La selección de los artículos, como ya anticipamos, se ciñó a dos grandes criterios: a) que el tema del trabajo fuera efectivamente sobre carrera profesional y mujer, y b) que se tratase de un trabajo original publicado en una revista de naturaleza científico-académica. Mientras que la selección incluye trabajos de tipo teórico y empírico, se excluyeron reseñas de otras publicaciones, presentaciones en congresos, capítulos de libro y resúmenes de disertaciones doctorales. En cuanto a temática, se excluyeron de la selección artículos referidos a la elección y el acceso a titulaciones de enseñanza superior (específicamente de licenciatura o grado). El proceso de búsqueda, selección y almacenamiento se desarrolló en cuatro pasos. Primero, se realizó una serie de búsquedas de artículos en las bases de datos señaladas a partir de diferentes combinaciones de descriptores (p. ej., mujer y trayectoria como descriptores de primer orden y transición y carrera como descriptores de segundo orden). A continuación, para cada búsqueda, se realizó una preselección de artículos atendiendo a los criterios señalados. Posteriormente, también para cada búsqueda, la información se almacenó en dos formas: a) la referencia completa de cada artículo y un resumen del mismo se introdujeron en una hoja de cálculo (Excel 2003), añadiendo además el nombre del archivo con el texto completo; b) el archivo con el texto completo se guardó en formato pdf siguiendo la pauta "Apellido primer autor"\_"Año de publicación" (p. ej., Agut\_2007.pdf). Finalmente, se realizó una revisión exhaustiva del conjunto de artículos recabados para terminar el proceso de selección. De un total de 165 textos, el trabajo de depuración -eliminar duplicidades, publicaciones no relacionadas directamente con el tema y otros tipos de publicación que no eran artículos-, redujo el corpus a 110 artículos.

### Codificación

Una vez conformado el corpus de datos, se procedió a codificar cada unidad en función de las siguientes variables: *autores*, *número de autores*, *año de publicación*, *revista*, *idioma*, *tipo de trabajo* y *tema abordado*. Las variables más delicadas en el proceso de codificación fueron tanto *tipo de trabajo* como *tema abordado*. Dos de los autores de este trabajo

realizaron procesos de codificación independientes y luego los pusieron en común para discutir los casos en los que existieran divergencias. En cuanto a la variable *tipo de trabajo*, los autores contaron con un listado previo de posibles códigos derivado del artículo ya referido de Iñiguez y cols. (2008). La puesta en común arrojó una codificación concordante en más del 90% de los casos. El resto se resolvió mediante la discusión y revisión detallada de los artículos en cuestión para llegar a un consenso. En cuanto a la variable *tema abordado*, el trabajo de codificación resultó bastante más complejo ya que, evidentemente, tenía poco sentido elaborar un listado previo de códigos. Los códigos tendrían que emerger de la revisión de los artículos y, además, se tendría que buscar un balance entre especificidad y amplitud. Para ello, los autores del texto trabajaron primero con 15 artículos seleccionados al azar. En conjunto, se codificaron los 15 artículos aprovechando el proceso para definir un listado tentativo de códigos. Dos de los autores codificaron independientemente los 95 artículos restantes. Como en el caso de la variable tipo de trabajo, la codificación de tema abordado concordó en más del 90% de los casos. El resto de casos se resolvieron de forma similar, generando en el proceso un código más. En ambos casos, tipo de trabajo y tema abordado, se añadió a la hoja de cálculo un campo extra (notas tipo de trabajo y notas tema abordado) para registrar qué aspectos específicos de cada artículo habían llevado al codificador a usar un determinado código. Más adelante, la información contenida en estos campos permitió refinar las definiciones de cada código en las dos variables fundamentales del estudio.

### Análisis

Realizado el trabajo de codificación, se procedió a generar dos matrices de datos para su uso en un paquete de análisis estadístico (SPSS 17). La primera matriz resultó prácticamente idéntica en estructura y contenidos a la hoja de cálculo original. La segunda en cambio, tuvo una modificación interesante: convertía en unidad o fila a cada autor. Si un artículo tenía cinco autores, en la segunda matriz, la información sobre autores se desagregó en cinco filas, una por cada autor, repitiendo la información relativa al resto de las variables. La creación de la segunda matriz hizo posible el análisis de la variable *autores*. El tratamiento analítico dado a las matrices es fundamentalmente descriptivo y se circunscribe al uso de tablas de frecuencia para el análisis univariante y al uso de tablas de contingencia y análisis de correspondencias para análisis bivariante. El análisis de correspondencias ha sido un recurso clave para indagar las relaciones entre las dos variables más importantes de este estudio: tipo de trabajo y tema abordado.

## Resultados

El corpus de análisis está formado por 110 artículos, procedentes de revistas de naturaleza científico-académica y de tipo teórico o empírico de los últimos 26 años (ver Anexo, Tabla A). En general, el número de publicaciones por año se incrementa de forma moderada y exponencial hasta el 2005. A partir de dicha fecha, que corresponde a los últimos seis años, es cuando el tema cobra mayor interés y es donde se concentra la mayor parte de artículos del universo de estudio, con un porcentaje acumulado del 48,2%, con 30 artículos publicados entre 2001-2005, y alcanzando niveles máximos entre 2006-2011, con un total de 57 publicaciones (ver Tabla 1).

Tabla 1. Distribución de artículos por rango de año de publicación

Año de publicación (rangos)	Frec.	%	% Acum.
Hasta 1990	2	1.8	1.8
De 1991 a 1995	6	5.5	7.3
De 1996 a 2000	15	13.6	20.9
De 2001 a 2005	30	27.3	48.2
De 2006 en adelante	57	51.8	100.0
Total	110	100.0	

La Tabla 2 muestra que las revistas en las que se ha encontrado mayor número de artículos, con un porcentaje acumulado del 58,2% (17 revistas) son aquellas que podríamos agrupar como especializadas en el ámbito empresarial, el management y los recursos humanos, con temáticas de gestión y negociación 22,7% (25 revistas), recursos humanos 20% (22 revistas) y trabajo y organizaciones 15,5% (17 revistas). Entre ellas, destacan revistas como *Career Development International*, *Women in Management*, *Journal of Career Development*, *Gender Work & Organization* o *Journal of Business Ethics*, que acumulan un porcentaje acumulado del 26,4% del total de las 69 revistas codificadas. Otras temáticas, que podríamos clasificar dentro del ámbito de la psicología, como género o psicología, pre-

Tabla 2. Distribución de artículo por temática general de la revista en que se publicaron

Temática de la revista	Frec.	%	% Acum.
Gestión y negocios	25	22.7	22.7
Recursos humanos	22	20.0	42.7
Trabajo y organizaciones	17	15.5	58.2
Género	15	13.6	71.8
Psicología	11	10.0	81.8
Ciencias sociales	7	6.4	88.2
Otros	4	3.6	91.8
Educación	3	2.7	94.5
Medicina y enfermería	3	2.7	97.3
Trabajo social	3	2.7	100.0
Total	110	100.0	

sentan también alta frecuencia pero ya en menores porcentajes (13,6% y 10%), lo mismo ocurre para las temáticas más macro que abarcan las ciencias sociales (6,4%). Por último, encontramos valores más residuales en lo que podríamos llamar casos de estudio, de educación, medicina y enfermería y trabajo social (que en su totalidad suman un porcentaje de 11,7).

El total del corpus está escrito por 185 autores (ver Tabla 3). Muchos de ellos han escrito más de un artículo y, corregida esta duplicación, el número final de autores diferentes resulta en 167. Predominan los autores con una publicación pero se contabilizan 5 con 2 publicaciones, 5 con 3 y 1 con 4. La totalidad del corpus corresponde a artículos escritos en inglés (79,1%) o castellano (20,9%).

Tabla 3. Distribución de artículos por autores

Autores	Frec.	%	% Acum.
Bilimoria, D.	4	2.2	2.2
Barberá, E.	3	1.6	3.8
O'Neil, D.A.	3	1.6	5.4
Ramos, A.	3	1.6	7.0
Sarrió, M.	3	1.6	8.6
Tharenou, P.	3	1.6	10.3
Cabrera, E.	2	1.1	11.4
Hopkins, M.M.	2	1.1	12.4
Padilla, M.T.	2	1.1	13.5
Powell, G.	2	1.1	14.6
Sturges, J.	2	1.1	15.7
Otros autores*	156	84.0	100.0
Total	185	100.0	

\*Autores con sólo un artículo

## Tipo de artículo

La clasificación de los artículos se ha hecho mediante la identificación de tipos de trabajo y su agrupación en áreas temáticas, describiéndose así siete categorías de artículo: a) los cuantitativos (no experimentales); b) los de revisión, c) los cualitativos interaccionistas-fenomenológicos, d) los teóricos, e) los cualitativos lingüísticos, f) los mixtos con énfasis cuantitativo y g) los mixtos con énfasis cualitativo (en la Tabla 4 se encuentran las distintas categorías con la definición que les da contenido). La Tabla 5 muestra la distribución por tipo de artículo. La mayor parte de la producción sigue una metodología cuantitativa (no experimental) (35,5%), seguido por los de revisión (24,5%) y los cualitativos interaccionistas-fenomenológicos (23,6%). Otras opciones metodológicas, contempladas en la taxonomía de Íñiguez y cols. (2008), han sido descartadas por no encontrar representatividad en el corpus de estudio. Hablamos, en este caso, de los teóricos metodológicos, los cualitativos experimentales, los cualitativos etnográficos o los de acción-investigación, así como de las categorías designadas como otros, en cualquiera de sus expresiones.

Tabla 4. Contenido de la categoría tipo de artículo

Categoría	Contenido
<i>Cuantitativo (no experimental)</i>	Artículo empírico basado en encuestas y técnicas de correlación, en los que el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo.
<i>De revisión</i>	Artículo con contenidos no empíricos, como una revisión o una reflexión disciplinaria, que busca examinar la bibliografía publicada y situarla en cierta perspectiva.
<i>Cualitativo interaccionista-fenomenológico</i>	Artículo con entrevista cualitativa interaccionista que usa análisis de contenido, teoría fundamentada u otros medios de interpretación -excepto la lingüística- y que pretende conocer la relación que hay entre los hechos -o fenómenos- y el ámbito en que se hace presente esta realidad -en la propia conciencia y en términos de afrontamiento-.
<i>Teórico</i>	Artículo de reflexión teórica de una teoría psicológica organizacional, o que describe una teoría, una micro teoría o un modelo teórico conceptual
<i>Cualitativo lingüístico</i>	Artículo empírico basado en alguna tradición del análisis del discurso: cognitivo, lingüístico, psicosocial, crítico o de la escuela francesa
<i>Mixto con énfasis cuantitativo</i>	Artículo que integra técnicas cualitativas y cuantitativas, predominando o teniendo un lugar central las técnicas cuantitativas y/o la lógica con la que operan.
<i>Mixto con énfasis cualitativo</i>	Artículo que integra técnicas cualitativas y cuantitativas, predominando o teniendo un lugar central las técnicas cualitativas y/o la lógica con la que operan.

### Tema del artículo

La clasificación en áreas temáticas, como se adelantaba, ha sido inductiva. A partir de las observaciones temáticas realizadas a lo largo de la clasificación temática piloto se concretó el principio general de cada una de ellas, dando lugar a seis categorías emergentes: a) Barreras-Favorecedores; b) Experiencia-Acción; c) Estudio sectorial; d) Contrastación-Comparación; e) Éxito profesional y d) Soluciones institucionales. Las categorías temáticas y sus respectivas definiciones se pueden encontrar en la Tabla 6.

Según los resultados que muestra la Tabla 7, en la que se muestra la distribución de artículos por tema, un 45,5% de artículos gira en torno a barreras y favorecedores, un 23,6% a experiencia-acción, un 10,9% equivale a los estudios sectoriales, un 9,1% corresponde a artículos categorizados como contrastación-comparación y, finalmente, temáticas como éxito profesional y soluciones institucionales presentan porcentajes del

Tabla 5. Distribución de artículos por tipo

Tipo de artículo	Frec.	%	% Acum.
<i>Cuantitativo (no experimental)</i>	39	35.5	35.5
<i>De revisión</i>	27	24.5	60.0
<i>Cualitativo interaccionista fenomenológico</i>	26	23.6	83.6
<i>Teórico</i>	8	7.3	90.9
<i>Cualitativo lingüístico</i>	4	3.6	94.5
<i>Mixto con énfasis cuantitativo</i>	4	3.6	98.2
<i>Mixto con énfasis cualitativo</i>	2	1.8	100.0
Total	110	100.0	

5,5. Los artículos relacionados con las temáticas de experiencia-acción presentan, comparativamente, el mayor crecimiento en el lapso temporal estudiado, aunque sus máximos se registran en el rango temporal del 2001 al 2005 (ver Anexo, Tabla B). Temáticas como barreras y favorecedores han suscitado un interés bastante regular en el decurso de estos más de 25 años y, otras, como contrastación-comparación, éxito profesional o soluciones institucionales, presentan un crecimiento irregular y con una atención especial en los noventa. Por último, el interés hacia temáticas afines a los estudios por sectores, han menguado su interés y, en especial, con posterioridad a los años noventa.

### Correspondencias

Las relaciones de dependencia entre las variables categóricas se estudiaron mediante un análisis de correspondencias, una técnica exploratoria multivariada que permite explorar, entre otros, datos relativos a variables categóricas en tablas de contingencia a partir de la conversión de dichas tablas en gráficos o mapas con sus correspondientes estadísticos (García 1984; Greenacre, 2007). La técnica, en este caso en su modalidad de correspondencias simples, se usa para indagar la magnitud y cualidad de la asociación entre las categorías de las filas y las de las columnas.

La Tabla 8 muestra la relación entre: a) rangos de publicación y tema, b) temática de la revista y tema, c) temática de la revista y tipo de artículo, d) tema del artículo e idioma y, e) tema del artículo y tema del mismo. De todas las variables, la única relación que

Tabla 6. Contenido de la categoría Tema del artículo

Categoría	Contenido
<i>Barreras-Favorecedores</i>	Obstáculos y oportunidades que la mujer concibe en el desarrollo de su carrera profesional hacia cargos directivos. Los artículos que dan forma a esta categoría se mueven, temáticamente, entre las limitaciones externas -barreras sociales y organizacionales- e internas -barreras relacionadas con la percepción y creencias que la mujer tiene acerca de sí misma-. Exempli gratia, serían los artículos que tratan estereotipos de género y segregación del mercado de trabajo, o los que sacan a relucir la baja autoeficacia y la menor formación de las mujeres en materias tradicionalmente masculinas.
<i>Experiencia-Acción</i>	Visualización y percepción que la mujer tiene de distintas situaciones y momentos de su trayectoria profesional, y estrategias de acción asociadas. El emprendimiento -o el hecho de comenzar un negocio o empeño, especialmente si encierra dificultad- y las mujeres que han roto el techo de cristal en sus organizaciones, son algunos claros ejemplos de esta categoría.
<i>Estudio sectorial</i>	Parte de una colectividad o conjunto que se agrupa por poseer unas características peculiares o diferenciadas -mismo tipo de rol profesional, cargo, posición jerárquica o sector-. En esta categoría encontramos artículos en los que el eje central es la mujer, en la política o los negocios de un determinado país -como México, o la mujer, en un determinado sector profesional - como el ingeniero-.
<i>Contrastación-Comparación</i>	Diferencias en las percepciones y realidades profesionales de mujeres y hombres respecto a sus expectativas de carrera, su trayectoria profesional y a las transiciones experimentadas. En esta categoría se enmarcan temáticas que analizan las correspondencias entre la diferencia de género y el liderazgo o el desarrollo de las expectativas de carrera de los mángers (p. ej.).
<i>Éxito profesional</i>	Resultados, logros laborales y/o psicológicos que explican la progresión laboral de la mujer, como las concepciones personales, sociales y emocionales que predicen el éxito en ejecutivas.
<i>Soluciones institucionales</i>	Medidas para la promoción equitativa, la gestión de la diversidad y la acción positiva, propuestas por organismos públicos y privados. Las medidas pueden ser acción, para impulsar la presencia de mujeres en puestos directivos y favorecer la diversidad en el management o modelos de éxito de carrera (p. ej.).

presenta un  $\chi^2$  con  $p < .0001$  es tipo de artículo y área temática, apuntando a una relación de dependencia entre ambas.

Al cruzar temáticas tipo y tema (ver Anexo, Tabla C) podemos ver claramente cómo la mayoría de las áreas temáticas confluyen en artículos cuantitativos correlacionales, con un total de 39, teóricos de revisión, con 27, y cualitativos interaccionistas-interpretativos, con 26. Esta tendencia es marcadamente significativa en las áreas temáticas de barreras-favorecedores y experiencia-acción (como era esperable), y en estudio sectorial y contrastación-comparación. De forma contraria, sólo se contabilizan dos artículos mixtos con predominancia cualitativa, ambos clasificados como experiencia-acción, cuatro cualitativos lingüístico-discursivos y 4 mixtos con predominancia cuantitativa (los temas de los cuales se encuentran repartidos,

mayormente, entre experiencia-acción y barreras-favorecedores, con 6 artículos en total).

La Tabla 9 muestra las dimensiones y las coordenadas del análisis, del que se deriva el diagrama cartesiano (Figura 1), basado en la asociación entre las variables *tema* y *tipo*. La Figura 1 nos muestra una nube de puntos dispersa en la que destacan tres puntos de especial interés y que describen las relaciones entre las variables tema y el tipo de artículo (apoyándonos en los resultados de la Tabla A3). Imaginemos que dividimos el diagrama cartesiano en cuatro cuadrantes, mediante dos rectas perpendiculares entre sí (horizontal y vertical respectivamente), cortándose en el origen de coordenadas. En el cuadrante superior izquierdo se localizaría la primera nube de puntos. En ella destaca

Tabla 7. Distribución de artículos por tema

Tema	Frec.	%	% Acum.
<i>Barreras-Favorecedores</i>	50	45.5	45.5
<i>Experiencia-Acción</i>	26	23.6	69.1
<i>Estudio sectorial</i>	12	10.9	80.0
<i>Contrastación-Comparación</i>	10	9.1	89.1
<i>Éxito profesional</i>	6	5.5	94.5
<i>Soluciones institucionales</i>	6	5.5	100.0
Total	110	100.0	

Tabla 8. Valores  $\chi^2$  de relaciones entre variables

Variables	gl	$\chi^2$	$p$
<i>Rango de año de publicación x Tema del artículo</i>	20	21.321	.378
<i>Temática de la revista x Tema del artículo</i>	45	44.370	.499
<i>Temática de la revista x Tipo de artículo</i>	54	72.127	.050
<i>Tema del artículo x Idioma</i>	5	2.111	.834
<i>Tema del artículo x Tipo de artículo</i>	30	86.564	<.001

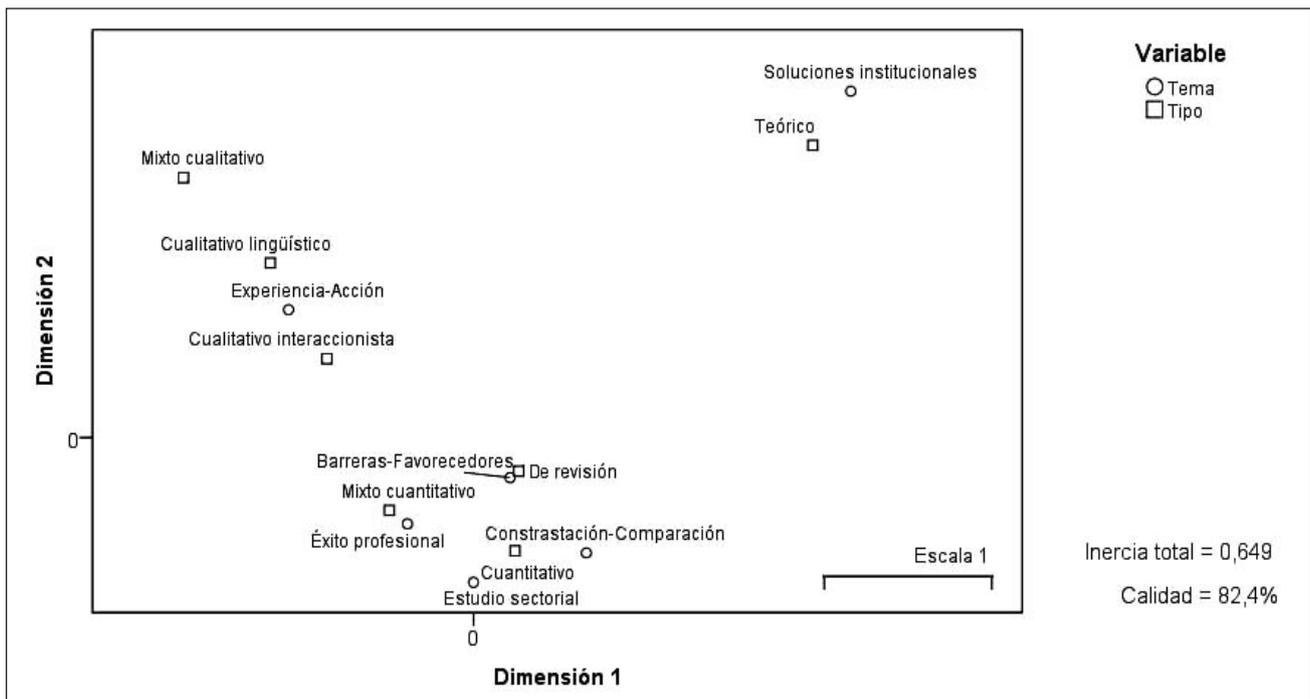
Tabla 9. Coordenadas de correspondencias entre Tipo y Tema de artículo

Variables	Puntos	Dimensiones	
		1	2
Tipo	Cualitativo interaccionista-fenomenológico	-0.877	0.451
	Cualitativo lingüístico	-1.216	0.999
	Cuantitativo (no experimental)	0.248	-0.648
	Mixto con énfasis cualitativo	-1.735	1.487
	Mixto con énfasis cuantitativo	-0.504	-0.415
	Teórico	2.027	1.672
	De revisión	0.269	-0.191
Tema	Experiencia-Acción	-1.106	0.732
	Barreras-Favorecedores	0.218	-0.229
	Contrastación-Comparación	0.674	-0.659
	Éxito profesional	-0.396	-0.493
	Estudio sectorial	-0.001	-0.827
	Soluciones institucionales	2.254	1.982
Inercia		0.407	0.242
Inercia acum.		0.407	0.649
Calidad (%)		51.7	30.8
Calidad acum. (%)		51.7	82.4

la temática de experiencia-acción, o la forma en que la mujer percibe distintas situaciones y/o momentos en su trayectoria profesional y las estrategias de acción que asocia a ellas. Esta categoría temática queda recogida en su mayoría por artículos de corte cualitativo interaccionista-fenomenológico (con 14 artículos) y por los cualitativos lingüísticos (con tres artículos). Ambas

tipologías de artículo son representativas, puesto que en el primer caso hablamos de un universo total de 26 artículos y, en el segundo, de un universo de cuatro artículos. Si bien las tablas de contingencia hacían patentes tres artículos cuantitativos (no experimentales), tres artículos de revisión y tres artículos cualitativos lingüísticos, con la temática de experiencia-acción, la figura de dispersión muestra mayor cercanía con los artículos mixtos cualitativos. Esto se debe a que con un escaso corpus de referencia (dos artículos mixtos cualitativos con temáticas afines a experiencia-acción), esta área temática recoge en un cien por cien el total de la tipología de corte mixto cualitativo. En el cuadrante inferior central encontramos una nube de puntos en la que se encuentran las temáticas de barreras-favorecedores, éxito profesional, contrastación-comparación y estudio sectorial. Los artículos de temáticas próximas a barreras y favorecedores, es decir aquellos que tratan los obstáculos y oportunidades que la mujer concibe en el desarrollo de su carrera profesional hacia cargos directivos, reciben en su mayoría un abordaje de revisión (con 20 artículos), seguido por los cuantitativos (no experimentales) (con 17 artículos) y guardando cierta cercanía con los mixtos con énfasis cuantitativos (con un artículo). Como podemos observar, y aunque el número de artículos de esta última tipología sea mínimo ( $n=1$ ), su equidistancia temática es relativamente cercana, esto se debe a que solo se recogen cuatro artículos en la tipología mixto con énfasis cuantitativo y que los otros tres restantes se encuentran dispersos en otras categorías temáticas (experiencia-acción, éxito profesional y estudio sectorial). Otras categorías temáticas, como la comparación-contrastación o el

Figura 1. Mapa de correspondencias entre Tema y Tipo de artículo



estudio sectorial, destacan por su proximidad a los cuantitativos (no experimentales) (con un total de siete y ocho artículos en dicha categoría y respectivamente). En la última nube de puntos, situada en el cuadrante superior derecho, se ubican todos aquellos artículos relacionados con las medidas para la promoción equitativa, la gestión de la diversidad y la acción positiva, propuestas por organismos públicos y privados. En su mayoría las soluciones institucionales reciben un abordaje de tipo teórico, alejándose de forma considerable de otras variables tipo (de un total de seis artículos temáticos, cuatro se enmarcan en teóricos y los dos restantes se acomodan entre los cuantitativos 'no experimentales' y los de revisión). A considerar es que también en la tipología de artículos teóricos, en su mayoría, se abordan temas afines a las soluciones institucionales.

## Conclusiones

Los resultados del análisis descriptivo ofrecen algunos puntos interesantes a considerar, tales como el creciente interés por la publicación de artículos de temáticas que giran en torno a la trayectoria profesional de la mujer, en especial en los últimos seis años. Es decir, el despliegue de planes de igualdad por parte de los gobiernos estimula a las instituciones a aumentar la producción académica de dicha realidad social. Las revistas con mayor número de artículos, como era de esperar, son aquellas que tratan temáticas afines al mundo organizacional, es decir, revistas especializadas del ámbito empresarial (Eagly y Carli, 2007), el management (Veale y Gold, 1998) y los recursos humanos (Pichler, Simpson y Stroh, 2008), aunque cabe destacar que otras, que tratan áreas más genéricas, como el género (Baxter y Olin, 2000), la psicología (Barberá, Ramos y Sarrió, 2000) o las ciencias sociales (Watts, 2009), también abordan dicha temática. Estamos, por tanto, ante un tema de candente y recurrente interés que se aborda desde revistas afines a la temática, hasta revistas de distinto alcance, ámbito o disciplina.

Los artículos se presentan en su totalidad en inglés (Simpson, Sturges, Woods y Attman, 2004), lengua predominante, o en castellano (Barberá, Ramos y Sarrió, 2000), y siendo en algunas ocasiones un mismo autor que firma dos o tres publicaciones. Los tipos de artículos en los que se agrupa el corpus son en su mayoría cuantitativos (Metz, 2005), pero con una tendencia creciente hacia las publicaciones de revisión (Schein, 2001) y los cualitativos interaccionistas-fenomenológicos (Ross-Smith y Huppertz, 2010). Por lo que refiere a las áreas temáticas, los que más interés generan, y por tanto sobre los que se publica más, son los que giran en torno a las barreras y favorecedores (Zabludovsky, 2007) y la experiencia-acción (Delfino, 2005). Es decir, temáticas que ponen de relieve las dificultades y oportunidades que caracterizan la vida pro-

fesional de la mujer y las estrategias de acción asociadas. Parece que otros temas, como los estudios sectoriales (Kerstin, Gunn, Siv y Magnus, 2006), las diferencias en las percepciones y realidades profesionales de hombres y mujeres (Klenke, 2003), el éxito profesional de estas últimas (Hopkins y Bilimoria, 2008) o las medidas que se proponen (o puedan proponerse) desde los organismos públicos y privados (Sullivan y Mainiero, 2008), no cobran el mismo interés en este universo de estudio, así como muestran un crecimiento irregular. Si atendemos a las correspondencias entre tipo y temática de los artículos anteriormente descritas, sorprende que temáticas como barreras y favorecedores -que tratan temáticas que limitan, por factores internos o externos, el desarrollo profesional de la mujer-, se encuentren tan alejados de las soluciones institucionales y que, por el contrario, se recojan casi en su totalidad por artículos de revisión (Vanderbroeck, 2010); y que las soluciones institucionales no encuentren casi representación en los artículos cuantitativos (no experimentales) y nula en los cualitativos (lingüísticos e interaccionistas-fenomenológicos) y por el contrario se recojan de forma predominante por los teóricos (Morrison y Von Glinow, 1996), alejándose de las soluciones reales que puedan responder a una equidad definitiva en las organizaciones.

En la línea de lo comentado anteriormente, los planes de igualdad y los proyectos impulsados por las instituciones se centran en conocer y hacer visible los factores que tienen un papel relevante en la trayectoria profesional de la mujer, para incluirlos de manera preventiva, en las acciones o planes a desarrollar e implementar por las organizaciones. Pero la realidad, a través de la revisión realizada, nos muestra una desconexión entre lo necesario-producido y lo recogido-aplicado, es decir, tenemos una gran producción sobre favorecedores-barreras-facilitadores de las trayectorias de las mujeres -que nos ayudarían a encaminar trayectorias sin obstáculos- pero la producción de artículos que recogen estos factores y proponen acciones a nivel institucional y organizacional es muy pequeña.

La baja producción cualitativa indica que buena parte de la investigación sobre la temática abordada se centra en enumerar los factores que la explican, más que en abordar como se dan y/o aparecen, lo que a veces se reproduce en el plano de la intervención, dando lugar a acciones poco aplicadas o resolutivas en términos organizativos. Si seguimos con la tipología de artículo, lo que sí parece más obvio es que temáticas como experiencia-acción (Terjesen, 2005) se correspondan con artículos de tipo cualitativo interaccionista-fenomenológico (Hartl, 2004) y cualitativo lingüístico (Rocha, 2008), pues pretenden conocer cómo han sido estas vivencias de afrontamiento, pero destaca que nuevamente aparezcan alejadas de cualquier metodología que pueda favorecer el desarrollo o la implantación de soluciones hacia las mismas.

Más allá de las temáticas, ámbitos de interés y enfoques metodológicos, los estudios sobre la trayectoria profesional de la mujer y de su acceso a cargos directivos subrayan que los caminos que sigue la mujer para llegar a puestos directivos son diversos, en especial en las transiciones del mando medio a la dirección. En este punto, los autores consideran que sería necesario investigar las distintas trayectorias profesionales que siguen las mujeres hacia puestos directivos, así como los procesos transitivos y elementos condicionantes de cada una de ellas -pudien-

do ser estos de cariz personal, social o organizacional-, con un enfoque metodológico cualitativo y una mirada sobre la propia transición y todos los factores que la definen. La especificidad sectorial y la mirada longitudinal, serían condiciones imprescindibles para desarrollar teorías específicas que posteriormente puedan ser articuladas en teorías más amplias, que den cuenta tanto de lo general como de lo particular, al explicar por qué seguimos encontrándonos lejos del ideal de no discriminación laboral por razones de género.

## Extended Summary

The gradual access by women to labor market has been one of the most important processes of change in the last century. In the last few decades, the working-life of women has also been increasing in number of years, as has their role in performing technical and specialized jobs (Godoy & Mladinic, 2009). This should make us question, at least, our traditional working conceptions. Many of these questions are linked to the asymmetries which characterize women's role in contrast to that of men in the different fields of professional activity. This contrast between men and women's roles in professional life (Ramos, Barberá & Sarrio, 2003) seems to be a common leitmotiv, which can be confirmed when analyzing different areas, such as legislative activity, the programs established by several organizations, the presence of this subject in the media and, needless to say, a series of studies concerned with many of the disciplines which involve social issues. Therefore, the study of women's access to management levels is diverse, often contradictory and largely inconclusive. Descriptive or explanatory approaches use different units of analysis classified into different stages, ranging from individual features to the cultural and social background. This paper aims to define subject matters relating to women's careers, especially concerning management positions, by going through the different approaches which the specialized literature deals with, and its relative distribution. To achieve this goal, we introduce a systematic revision which suggests carrying out an empirical analysis of the data published up to now; thus, we are offered the possibility of identifying guidelines, changes and omissions in the scientific approach on this subject matter, which is essential to achieving a reliable conception of its conditions and consequences.

### Method

The method is planned by taking a bibliometric approach, that is to say, it uses recounting procedures of the traits of a text to analyze the processes of written communication, and reach a conclusion on the evolution of a discipline or subject, (Ikpaahindi, 1985;

Pritchard, 1969). This approach involves an encoding process of every article in terms of theme and work type, amongst others, to carry out further analysis through frequency tables and correspondences.

The corpus that we analyze consists of a set of articles on women and their professional career, all published in several scientific journal, from a theoretical and empirical viewpoint. The articles were chosen according to two main criteria: a) the subject matter of the paper had to relate to the link between women and professional career, and b) it had to be an original paper published in a scientific-academic type journal. The process of research, selection and data storage was developed in four steps, which reduced the original corpus from 165 to 110 articles. Once the corpus data was formed, every unit was codified according to the following factors: *authors, number of authors, publishing year, journal, language, project type and subject dealt with*. It was shown that the authors coincided, proving a concurrent codification in more than 90% of the cases. The rest was resolved by discussing and revising carefully the mentioned articles, in order to reach a consensus. Once the codification process was finished, two sets of data were collected to carry out a statistical analysis (SPSS 17). The first set of data was almost identical in its structure and content to the original spreadsheet, whereas the second set made the analysis of the *authors* possible. The analytical handling given to both moulds is mainly descriptive and is restricted to using frequency tables for univariate analysis, to the usage of contingency tables and correspondences for a bivariate analysis. The correspondence analysis was a key point in order to find the link between the two main factors in this research: kind of work and subject matter.

### Results

The results show that, in general terms, the number of publications a year increased in a reasonable and exponential way up to 2005. Since then, and for the following six years, this topic has become much more interesting to deal with, and most articles focus on its

study. The journals where we can find most articles in this field are those concerned with business, management and human resources, dealing with administration, business and organization. A total of 185 authors contributed to the corpus as a whole, but, after editing, the final number of authors was 167 (after reviewing the duplication of authors who wrote several articles). The articles in the corpus were written in English and in Spanish.

The articles were classified according to a criterion based on identifying the different kinds of work and classifying them into several fields; thus, we can distinguish seven categories of articles: a) qualitative (non-experimental), b) revision, c) phenomenological-interactionist qualitative, d) theoretical, e) linguistic qualitative, f) mixed ones with a quantitative emphasis and g) mixed ones with a qualitative emphasis. The majority of the production follows a quantitative methodology (non-experimental), followed by those of revision type and those that are phenomenological-interactionist qualitative. The subjects were classified using an inductive method. From the thematic observations carried out throughout this classification of the subject, the general principles of each one were established, giving rise to six emergent categories: a) barriers-facilities; b) experience-action; c) sector study; d) Contrast-Comparison; e) professional success and d) institutional solutions. The most interesting subjects are those dealing with barriers and facilities, experience-action, sector studies and those concerned with contrast-comparison.

The articles linked with the subject of experience-action, compared to the others, are those which spread the fastest in the period of time studied, whereas the interest towards subjects concerned with sector studies has dropped, especially since the nineties. The research on dependence boundaries between categorical variables was made through an analysis of correspondences. The technique, in this case according to simple correspondences, is used to find out the extent and quality of association between the categories of the rows and columns. Amongst all the variables studied in the research, the only one which shows an  $r$  with a Pearson coefficient of  $< .0001$  is the kind of article and subject matter, proving a link between them both.

When analyzing subject field and topic, we will be able to see clearly how most subject fields merge into correlational quantitative and interactionist-interpretative qualitative articles. This is a highly significant tendency on the barriers-facilities, experience-action, sector study and contrast-comparison fields. The results in the Cartesian diagram show a dispersed point cloud where three points of special interest stand out, which describe the relationship between the subject variables and the type of article. In the first point cloud, the subject of experience-action stands out, as it mainly appears in phenomenological-interactionist and linguistic qualitative articles. Although contingency

tables made clear the quantitative (non-experimental) articles, as well as those of revision and linguistic qualitative, concerning the subject of experience-action, the scatter diagram shows a link with the mixed-qualitative articles. This link is due to the fact that, with a scarce reference corpus, this subject matter includes 100% all the mixed-qualitative articles. In the second point cloud we can see barriers-facilities, professional success, contrast-comparison and sector study subjects. Those articles linked to the barriers-facilities type are studied from a revision point of view, and are followed by the quantitative (non-experimental) approaches, which are not far ahead of the mixed ones with quantitative emphasis. Other thematic theories, such as comparison-contrast or sector study, are outstanding for their closeness to quantitative (non-experimental) ones. In the last point cloud, we can find all the articles concerning measures for equal promotion, diversity administration and positive action, put forward by both private and state organizations. The vast majority of institutional solutions are studied according to a theoretical approach, being remarkably far from other variable ones.

## Conclusions

The results obtained from the descriptive analysis of data show some interesting points to consider; for instance, the increasing interest towards the publishing of articles dealing with women's professional careers, especially in the last six years. Thus, government's encouragement of pro-equality work increases the will shown by institutions to raise academic production about this social reality.

If we observe the correspondences between kind of article and subject matter, surprisingly, we can see that some subjects such as barriers and facilities -dealing with factors which limit, either for internal or external reasons, women's professional career- are far from institutional solutions; on the contrary, they are almost entirely gathered by revision-type articles (Vanderbroeck, 2010). Furthermore, institutional solutions are hardly ever found in quantitative (non-experimental) articles, and entirely non-existent in the qualitative (linguistic and phenomenological-interactionist) ones, whereas they are widely included in those of a theoretical kind (Morrison and Von Glinow, 1996), moving away from real solutions which can respond to definitive equality in organizations.

Following the same observation path, equality plans and the projects promoted by these institutions are focused on discovering and showing those factors which have a remarkable role in women's professional life, so as to include them, in a preventive way, in the plans which organizations have to develop and implement. Nevertheless, after analysing the reality, we can see a disconnection between the needed-produced and

gathered-applied; that is to say, despite having a huge production of barriers-facilities promoter articles dealing with women's careers -which are aimed at removing their obstacles- very few articles concerned with these factors are produced suggesting solutions at an institutional and organisational stage. Such a low level of qualitative production indicates that a large part of the research on the subject studied is focused on listing the factors which bring it about, rather than providing us with an explanation on how they appear and why, which sometimes is reproduced in the intervention field, meaning they are hardly applied or enhance decisive actions in organization.

The research into women's professional life, as we have seen in this paper, is carried out from different methodological viewpoints and topics. What is apparently obvious is that women can follow different paths to reach management positions, especially when they are in middle-management positions, or in their transitive stages. At this point, authors find it interesting to study the different professional paths which are followed by women before their reaching management, as well as the transitive processes and determinant issues of each, with a qualitative-methodological approach, observing the transition itself and the factors which define it.

## Referencias

- Aguilera, R. (2007). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2, 69-119.
- Agut, S. y Hernández, M. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 25, 201-214.
- Anca, C. y Aragón, S. (2007). La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional. *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, 38, 45-63.
- Barberá, E., Ramos, A. y Sarrió, M. (2000). *Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto NOWDI XXI. Papeles del Psicólogo*, 75, 46-52.
- Bastida, M. (2007). ¿Una nueva barrera de cristal? *Capital Humano*, 207, 68-76.
- Baxter, J. y Olin, E. (2000). The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & Society*, 14, 275-294.
- Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*, 12, 23-35.
- Bourdieu, P. (1997). The forms of Capital. En A.H. Halsey, H. Lauder, P. Brown y A. S.-. Wells (Eds.), *Education: Culture, Economy and Society* (pp. 46-58). Oxford: Oxford University Press.
- Buontempo, M. (2000). *Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales*. Corrientes, Argentina: Universidad Nacional del Nordeste.
- Bustelo, C. (1989). Desarrollo de la igualdad de oportunidades en España. En Instituto Aragonés de la Mujer (Ed.), *Mujer e igualdad de oportunidades en el empleo* (pp. 87-96), Zaragoza: Instituto Aragonés de la Mujer.
- Byrne, D. (1971). *The Attraction Paradigm*, New York: Academic Press.
- Cardona, J. M. (2007). El "gato encerrado" en el desarrollo de directivos. *Capital Humano*, 206, 46-52.
- Carli, L. (2001). Gender and social influence. *Journal of Social Issues*, 57, 725-741.
- Clancy, S. (2007). ¿Por qué no hay más mujeres en la cima de la escala corporativa: debido a estereotipos, a diferencias biológicas o a escogencias personales? *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, 38, 1-8.
- Cuadrado, I. (2002). *Estilos de liderazgo y género: Una perspectiva psicosocial*. Tesis Doctoral publicada en edición electrónica. Almería: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería.
- Cuadrado, I. (2003). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 18, 283-307.
- Cuadrado, I. y Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23, 183-202.
- Davidson, M. y Cooper, C. (1992). *Shattering the glass ceiling. The Woman Manager*. London, UK: Paul Chapman.
- Delfino, A. (2005). Mujer y ejecutiva: Trayectorias de género en Brasil. Espacio Abierto. *Cuaderno Venezolano de Sociología*, 14, 199-214.
- Derr, C. B. y Oddou, G. (1993). Internationalising managers: speeding up the process. *European Management Journal*, 11, 435-442.
- Dickman, A. y Eagly, A. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1171-1188.
- Eagly, A., Makhijani, M. y Klonsky, B. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111, 3-22.
- Eagly, A. y Carli, L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, 85, 63-71.
- Eagly, A. y Karau, S. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Figueroa, A. (2006). Comentarios al anteproyecto de Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres. *Criterio Jurídico*, 6, 197-213.
- García, J. (1984). Análisis factorial de correspondencias. En J. J. Sánchez Carrión (Ed.), *Introducción a las técnicas de análisis multivariable aplicadas a las ciencias sociales* (pp. 75-105). Madrid: CIS.
- Godoy, L. y Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18, 51-64.

- Greenacre, M. (2007). *Correspondence analysis in practice*. London, UK: Chapman & Hall.
- Hanappi-Egger, E. (2006). Gender and diversity from a management perspective: Synonyms or complements? *Journal of Organisational Transformation & Social Change*, 3, 121-134.
- Hartl, K. (2004). The expatriate career transition and women managers' experiences. *Women in Management Review*, 19, 40-51.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657-674.
- Hola, E. y Todaro, R. (1992). *Los mecanismos del poder. Hombres y mujeres en la empresa moderna*. Buenos Aires: GEL.
- Hopkins, M. y Bilimoria, D. (2008). Social and emotional competencies predicting success for male and female executives. *Journal of Management Development*, 27, 13-35.
- Ikpaahindi, L. (1985). An overview of bibliometrics: its measurements, laws, and their applications. *Libri*, 35, 163-175.
- Íñiguez, L., Martínez, L. M., Muñoz, J. M., Peñarada, M. C., Sahagún, M. A. y Alvarado, J. G. (2008). The mapping of spanish social psychology through its conferences: a bibliometric perspective. *The Spanish Journal of Psychology*, 11, 137-158.
- Jiménez Vázquez, M. (2009a). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11, 1-21.
- Jiménez Vázquez, M. (2009b). Trayectorias laborales y movilidad de los biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Perfiles Educativos*, 31, 56-79.
- Jiménez, T. (2008). El desarrollo profesional de la mujer sigue siendo una asignatura pendiente. *Capital Humano*, 217, 44-49.
- Kelan, E. (2009). Gender Fatigue: The Ideological Dilemma of Gender Neutrality and Discrimination in Organisations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26, 197-210.
- Kerstin, I., Gunn, J., Siv, L. y Magnus, S. (2006). Women's career patterns in Sweden. *Community, Work & Family*, 9, 479-500.
- Klenke, K. (2003). Gender influences in decision-making processes in top management teams. *Management Decision*, 41, 1024-1034.
- Linehan, M. (2000). *Senior Female International Managers: Why so few?* Ashgate: Aldershot.
- López, E. y García-Retamero, R. (2009). Mujeres y liderazgo: ¿discapacitadas para ejercer el liderazgo en el ámbito público? *Feminismo/s*, 13, 85-104.
- Martínez, M. y Pallarés, S. (2000). *Dones en càrrecs de responsabilitat: des del comandament intermedi a l'alta direcció*. Barcelona: Institut Català de la Dona.
- Metz, I. (2005). Advancing the careers of women with children. *Career Development International*, 10, 228-245.
- Molero, F., Cuadrado, I., García-Ael, C., Recio, P. y Rueda, B. (2009). *Mujer y liderazgo en el siglo XXI: Una aproximación psicosocial a los factores que dificultan el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Morrison, A. y Von Glinow, M. (1996). Women and minorities in management. *American Nurseryman*, 183, 6.
- Pallarés, S. y Martínez, M. (1993). Imágenes de la dirección: Metaforas de la función directiva desde la propia dirección. *Revista de Psicología*, 4, 27-35.
- Pichler, S., Simpson, P. y Stroh, L. (2008). The glass ceiling in human resources: Exploring the link between women's representation in management and the practices of strategic human resource management and employee involvement. *Human Resource Management*, 47, 463-479.
- Pratto, F., Stallworth, L. M., Sidanius, J. y Siers, B. (1997). The gender gap in occupational role attainment: A social dominance approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 37-53.
- Pritchard, A. (1969). Statistical bibliography or bibliometrics. *Journal of Documentation*, 25, 348-369.
- Ramos, A., Barberá, E. y Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34, 267-278.
- Ridgeway, C. (2001). Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, 57, 637-655.
- Rocha, M. (2008). Variations on an old theme: maternity for women with a very successful professional career. *The Spanish Journal of Psychology*, 11, 66-77.
- Ross-Smith, A. y Huppatz, K. (2010). Management, Women and Gender Capital. *Gender, Work and Organization*, 17, 547-566.
- 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*, 17, 167-182.
- Schein, V. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57, 675-688.
- Simpson, R. (2000). Gender mix and organisational fit: How gender imbalance at different levels of the organisation impacts on women managers. *Women in Management Review*, 1, 5-19.
- Simpson, R., Sturges, J., Woods, A. y Attman, Y. (2004). Career progress and career barriers: women MBA graduates in Canada and the UK. *Career Development International*, 9, 459-477.
- Sullivan, S. y Mainiero, L. (2008). Using the Kaleidoscope Career Model to Understand the Changing Patterns of Women's Careers: Designing HRD Programs That Attract and Retain Women. *Advances in Developing Human Resources*, 10, 23-49.
- Terjesen, S. (2005). Senior women managers' transition to entrepreneurship Leveraging embedded career capital. *Career Development International*, 10, 246-259.
- Tharenou, P. (1999). Gender differences in advancing to the top. *International Journal of Management Reviews*, 1, 111-132.

- Tharenou, P. (2010). Women's Self-Initiated Expatriation as a Career Option and Its Ethical Issues. *Journal of Business Ethics*, 95, 73-88.
- Traavik, L. y Richardsen, A. (2010). Career success for international professional women in the land of the equal? Evidence from Norway. *The International Journal of Human Resource Management*, 21, 2798-2812
- Vanderbroeck, P. (2010). The traps that keep women from reaching the top and how to avoid them. *Journal of Management Development*, 29, 764-770.
- Vargas, R. (2000). Trayectoria profesional de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso de Sanyo Video componentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2. Veale, C. y Gold, J. (1998). Smashing into the glass ceiling for women managers. *Journal of Management Development*, 17, 17-26.
- Wajcman, J. (1998). *Like a man: Women and Men in Corporate Management*. Cambridge: Polity Press.
- Wajcman, J. y Martin, B. (2002) Narratives of identity in modern management: the corrosion of gender difference? *Sociology*, 36, 985-1002.
- Watts, J. (2009). Leaders of men: women 'managing' in construction. *Work, employment and society*, 23, 512-530.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass-ceiling: women in management*. Geneva: International Labour Office.
- Zabludovsky, G. (2007). México: Mujeres en cargos de dirección del sector privado. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, 38, 9-26.

Manuscrito Recibido: 25/11/2011

Revisión recibida: 30/11/2011

Aceptado: 30/11/2011

## ANEXO

Tabla A. Distribución de artículos por revista

Revista	Frec.	%	% Acum.
<i>Career Development International</i>	10	9.1	9.1
<i>Women in Management Review</i>	6	5.5	14.5
<i>Journal of Career Development</i>	5	4.5	19.1
<i>Gender, Work &amp; Organization</i>	4	3.6	22.7
<i>Journal of Business Ethics</i>	4	3.6	26.4
<i>Academia: Revista Latinoamericana de Administración</i>	3	2.7	29.1
<i>Academy of Management Journal</i>	3	2.7	31.8
<i>Journal of Management Development</i>	3	2.7	34.5
<i>Journal of Vocational Behavior</i>	3	2.7	37.3
<i>Sex Roles</i>	3	2.7	40.0
<i>Advances in Developing Human Resources</i>	2	1.8	41.8
<i>British Journal of Management</i>	2	1.8	43.6
<i>Human Relations</i>	2	1.8	45.5
<i>Human Resource Development Quarterly</i>	2	1.8	47.3
<i>Human Resource Management</i>	2	1.8	49.1
<i>Social Science Research</i>	2	1.8	50.9
<i>Work, employment and society</i>	2	1.8	52.7
<i>Administration in Social Work</i>	1	.9	53.6
<i>American Nurseryman</i>	1	.9	54.5
<i>Anuario de Psicología</i>	1	.9	55.5
<i>Applied psychology: An international review</i>	1	.9	56.4
<i>Apuntes de Psicología</i>	1	.9	57.3
<i>British Medical Journal</i>	1	.9	58.2
<i>Community, Work &amp; Family</i>	1	.9	59.1
<i>Counselling Psychology Quarterly</i>	1	.9	60.0
<i>Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa</i>	1	.9	60.9
<i>EccoS revista científica</i>	1	.9	61.8
<i>Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología</i>	1	.9	62.7
<i>Gender &amp; Society</i>	1	.9	63.6
<i>Gestión y Política Pública</i>	1	.9	64.5
<i>Global Business Review</i>	1	.9	65.5
<i>Harvard Business Review</i>	1	.9	66.4
<i>Humanismo y Trabajo Social</i>	1	.9	67.3
<i>Industrial &amp; Labor Relations Review</i>	1	.9	68.2
<i>International Journal of Hospitality Management</i>	1	.9	69.1
<i>International Journal of Management Reviews</i>	1	.9	70.0
<i>Investigaciones económicas</i>	1	.9	70.9
<i>Journal of Occupational &amp; Organizational Psychology</i>	1	.9	71.8
<i>Journal of Organisational Transformation &amp; Social Change</i>	1	.9	72.7
<i>Journal of Organizational Behavior</i>	1	.9	73.6
<i>Journal of Psychology in Africa</i>	1	.9	74.5
<i>Journal of Public Relations Research</i>	1	.9	75.5
<i>Journal of Social Issues</i>	1	.9	76.4
<i>La Aljaba</i>	1	.9	77.3
<i>Library Trends</i>	1	.9	78.2
<i>Management Decision</i>	1	.9	79.1
<i>Organization Science</i>	1	.9	80.0
<i>Organizational Dynamics</i>	1	.9	80.9
<i>Papeles del Psicólogo</i>	1	.9	81.8
<i>Polis, Revista de la Universidad Boliviana</i>	1	.9	82.7
<i>Portularia</i>	1	.9	83.6
<i>Psicothema</i>	1	.9	84.5
<i>Psychological Bulletin</i>	1	.9	85.5
<i>Psykhè</i>	1	.9	86.4
<i>Reencuentro</i>	1	.9	87.3
<i>RELIEVE</i>	1	.9	88.2
<i>Revista de Psicología Social</i>	1	.9	89.1
<i>Revista Escuela de Historia</i>	1	.9	90.0
<i>Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investig. y R.</i>	1	.9	90.9

(Continúa en pág. siguiente)

Tabla A. Distribución de artículos por revista (*Viene de pág. anterior*)

Revista	Frec.	%	% Acum.
<i>Revista Internacional del Trabajo</i>	1	.9	91.8
<i>Sage Publications</i>	1	.9	92.7
<i>School Leadership &amp; Management</i>	1	.9	93.6
<i>Social Studies of Science</i>	1	.9	94.5
<i>Stichproben. Vienna Journal of African Studies</i>	1	.9	95.5
<i>The Academy of Management Executive</i>	1	.9	96.4
<i>The International Journal of Human Resource Management</i>	1	.9	97.3
<i>The Sociological Review</i>	1	.9	98.2
<i>The Spanish Journal of Psychology</i>	1	.9	99.1
<i>Trayectorias</i>	1	.9	100.0
Total	110	100.0	

Tabla B. Distribución de temas por rango temporal (año de publicación)

		Tema codificado					Soluciones institucio. % de la fila
		Exper.- acción. % de la fila	Barreras- Favor. % de la fila	Contrast.- Compara. % de la fila	Éxito profesio. % de la fila	Estudio sectorial % de la fila	
<i>Año de publicación (rangos)</i>	<i>Hasta 1990</i>	.0%	50.0%	.0%	.0%	50.0%	.0%
	<i>De 1991 a 1995</i>	.0%	33.3%	33.3%	16.7%	.0%	16.7%
	<i>De 1996 a 2000</i>	6.7%	46.7%	13.3%	6.7%	13.3%	13.3%
	<i>De 2001 a 2005</i>	33.3%	46.7%	3.3%	3.3%	13.3%	.0%
	<i>De 2006 en adelante</i>	26.3%	45.6%	8.8%	5.3%	8.8%	5.3%

Tabla C. Distribución de artículos por tipo y tema

Tipo de artículo	Tema						Total
	Experiencia- Acción	Barreras- Favorecedores	Constrastación- Comparación	Éxito profesional	Estudio sectorial	Soluciones institucionales	
<i>Cualitativo inter-accionista-fenom.</i>	14	8	0	2	2	0	26
<i>Cualitativo lingüístico</i>	3	1	0	0	0	0	4
<i>Cuantitativo (no experimental)</i>	3	17	7	3	8	1	39
<i>Mixto con énfasis cualitativo</i>	2	0	0	0	0	0	2
<i>Mixto con énfasis cuantitativo</i>	1	1	0	1	1	0	4
<i>Teórico</i>	0	3	1	0	0	4	8
<i>De revisión</i>	3	20	2	0	1	1	27
Total	26	50	10	6	12	6	110